Die Arbeitszeitbestimmungen als Schutzrecht, im Geltungsbereich der §§ 11, 12, 13 der Angestelltenverordnung vom 18. März 1919.

Inaugural-Dissertation

der

juristischen Fakultät

der Friedrich-Alexanders-Universität

zu Erlangen

vorgelegt von

Otto Bloemker

aus Bielefeld.

Approbiert am 28. Juli 1928.

HAMBURG 1929.

29:322

Referent: Geheimer Rat Universitäts-Professor Dr. Sehling.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinem Vater.

Abkürzungen.

AB. = Ausführungsbestimmungen von 1924/27 zur VO. über die Arbeitszeit.
A. Begr. = Amtliche Begründung.
Ag. = Arbeitgeber.
AGG. = Arbeitsgerichtsgesetz.
An. = Arbeitnehmer.
Ang. = Angestellter.
Ang. VO. = Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten vom 18. März 1919.
Arb. = Arbeiter.
Arb. AO. = Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November, 17. Dezember 1918.
Arb. R. = „Arbeitsrecht", Zeitschrift von Dr. Potthoff.
AVG. = Angestelltenversicherungsgesetz.
AZNG. = Arbeitszeitnotgesetz = Gesetz zur Abänderung der Arbeitszeitverordnung vom 14. April 1927.
AZVO. = Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923.
Berichte = Berichte des sozial-politischen Ausschusses im vorl. Reichswirtschaftsrat zum E.
BGB. = Bürgerliches Gesetzbuch.
BRG. = Betriebsrätegesetz.
E. = Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes.
EV. = Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes.
Gew. Arch. = Gewerbe-Archiv für das Deutsche Reich, hrsg. von Kurt v. Rohrscheidt, Berlin.
GO. = Gewerbeordnung für das Deutsche Reich.
Hdwb. d. Aw. = Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft.
HGB. = Handelsgesetzbuch für das Deutsche Reich.
HWST. = Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Jena.
JW. = Juristische Wochenschrift.
KGE. = Entscheidungen des Kammergerichts.
KSchG. = Kinderschutzgesetz von 1903/1925.
NZfA. = Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
OLG. = Entscheidungen des Oberlandesgerichts.

Protokolle = Stenographische Berichte des Arbeitsausschusses für das Arbeitsschutzgesetz im RWR.

RABl. (Na. T.) = Reichsarbeitsblatt (Nichtamtlicher Teil).

RAM. = Reichsarbeitsministerium, Reichsarbeitminister.

RG. = Entscheidungen des Reichsgerichts.

RGBl. = Reichsgesetzblatt, Teil 1.

RWR. = Vorläufiger Reichswirtschaftsrat.

VO (en). = Verordnung(en).

Wash. Uebk. = Washingtoner Uebereinkommen betr. Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben vom 29. 4. 1919, abgedruckt im 37. Sonderheft zum RABl.

Inhaltsverzeichnis.

Einleitung.

§ 1. Die Arbeitszeit in der Geschichte, ihre Entwicklung als Schutzrecht bis zur Revolution 9
§ 2. Der Normalarbeitstag — der Maximalarbeitstag — der Optimalarbeitstag 12
§ 3. Notwendigkeit eines gesunden Arbeitszeitschutzrechtes für Staat und Volkswirtschaft 14

I. Kapitel: Ueber die Methode der Lösung der Arbeitszeitfrage.

§ 4. Unmöglichkeit der Lösung vom rein dogmatischen Standpunkt aus 18
§ 5. Die Ansicht der Arbeitgeberseite 19
§ 6. Die Ansicht der Arbeitnehmerseite 21
§ 7. Abhängigkeit der Lösung des Arbeitszeitproblems von der Natur des Arbeitsverhältnisses
I. Was ist „Arbeit"? 22
II. Die verschiedenen Auffassungen über das Arbeitsverhältnis 24

II. Kapitel: Das Arbeitszeitschutzrecht.

§ 8. Die Verbindung von Arbeitsrecht und Sozialpolitik von Staats wegen 28
§ 9. Die rechtliche Natur des Arbeitnehmerschutzes und seine Definition 31
§ 10. Das Arbeitszeitrecht, seine Entwicklung bis zum AZNG. von 1927 34

III. Kapitel: Geltungsbereich der Arbeitszeitbestimmungen im Handelsgewerbe.

§ 11. Die Gewerbeordnung, die Angestelltenverordnung von 1919, das AZNG. von 1927
I. Der Angestellte und der leitende Angestellte . 38
II. Geltungsbereich des Handelsgewerbes . . . 42
III. Offene Verkaufsstellen 43

IV. Kapitel: Die Arbeitszeitbestimmungen

§ 12. für die offenen Verkaufsstellen

I. Werktags 45

II. Sonntags 48

§ 13. für das übrige Handelsgewerbe

I. Allgemeiner Arbeitszeitschutz 50

II. Erhöhter Arbeitszeitschutz für weibliche und jugendliche Arbeitnehmer 53

III. Erhöhter Arbeitszeitschutz für Kinder . . . 57

V. Kapitel: Durchführung u. rechtliche Folgen der Arbeitszeitbestimmungen.

§ 14. Allgemeiner Ueberblick 58

§ 15. Durchführung gemäß den Ausführungsbestimmungen . 59

§ 16. Strafbestimmungen und Gewerbeaufsicht 63

§ 17. Die Arbeitsbereitschaft im Handelsgewerbe 67

Schluß 70

Einleitung.

Die Arbeitszeit in der Geschichte, ihre Entwicklung als Schutzrecht bis zur Revolution.

§ 1.

Juristerei und Sozialpolitik greifen häufig ineinander, vor allem auf dem Gebiete des Arbeitsrechts. Darum erscheint es zum Verständnis der neuen, noch nicht abgeschlossenen Gesetzgebung notwendig, die Arbeitszeitfrage in ihrem geschichtlichen Werden vom volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Standpunkt aus kurz zu betrachten.

Der Zeitbegriff als wirtschaftlich-soziale Maß- und Wertvorstellung ist nicht so sehr alt, sondern erst allmählich mit der rationalen Lebens- und Wirtschaftsregelung im späteren Mittelalter, von den Kirchen und Klöstern ausgehend, deren Glocken und Uhren die Gebet- und Arbeitsstunden anzeigten, in die bürgerlich-wirtschaftlichen Tätigkeitskreise vorgedrungen. Die Uebertragung des Zeitbegriffes als eines festen Grenzmaßes und Regulators auf die abhängige, menschliche Arbeit und ihre tägliche Dauer ist eigentlich erst ein moderner Vorgang des 19. Jahrhunderts.

Ueber die Dauer der Arbeitszeit im Altertum liegen keine zuverlässigen Angaben vor. Im Zusammenhang mit den großen Baufronen soll der 7. Tag als Ruhetag gegolten haben; an diesem Tage habe man sich der Gottesverehrung hingegeben. Diese kirchlichen Gebote der regelmäßigen Sonntagsruhe, die auf die Bibel zurückgeführt werden, können als die ältesten Arbeitsbeschränkungsordnungen angesehen werden. Nach einem königlichen Statut Heinrichs VIII. von England aus dem Jahre 1496 sollte der Arbeitstag für alle Handwerker und Ackerbauarbeiter von März bis September von 5 Uhr morgens bis 7 Uhr oder 8 Uhr abends mit 3-stündiger Unterbrechung durch EB- und Ruhepausen dauern. So ergab sich ein Arbeitstag von 11—12 Stunden; solange sollten die Arbeiter jedenfalls ihrem Herrn zur Verfügung stehen. Daß während dieser ganzen Tageslichtdauer regelmäßig gearbeitet wurde, widerspricht durchaus den Sitten und Bedürfnissen jener Epoche. Da die Nachtarbeit nicht nur durch die Zünfte verboten war, sondern sich wegen der Kümmerlichkeit der Beleuchtungsgelegenheiten und der Feuergefährlichkeit meist von selbst verbot, dehnte sich die im Winter notgedrungen kurze Arbeitszeit an

hellen, langen Sommertagen wohl manchmal recht lange aus. Dafür entschädigten sich Meister wie Gesellen durch die Muße an den damals zahllosen Feiertagen, die in manchen Gegenden ¼ bis ⅓ des ganzen Jahres ausmachten und durch die allmählich zur Gewohnheit gewordenen Ruhe- und Badetage vermehrt wurden. („Blauer Montag"). Mit der gegen Ende des 18. Jahrhunderts erfolgenden Einführung der Maschinen hielten auch die „Fabrikarbeiter" an der Selbsthilfe durch Feiern und Fernbleiben von der Arbeit fest; in den Fabriken erwartete die Arbeiter ein noch traurigeres Los als im Handwerk. Der „blaue Montag" war nicht nur, wie vielfach angenommen wird, im Handwerkerstande, sondern auch im Arbeiterstande verbreitet [1]). Die Selbsthilfe der Fabrikarbeiter war verständlicher und in gesundheitlicher Beziehung notwendiger als bei den im Handwerk arbeitenden Gesellen und Gehilfen.

In allen Gewerben, Handwerk- und Industriebetrieb, sank der Arbeitnehmer seit der Wende des 18. zum 19. Jahrhundert mit dem Fortschreiten der neuen, mechanischen und maschinellen Technik nach Auffassung der Unternehmer zum bloßen Arbeitsinstrument herab.

Bis zum 19. Jahrhundert gingen die wenigen Eingriffe in die zeitliche Arbeitsregelung von der Anschauung aus, daß die Arbeit möglichst den ganzen Tag des Arbeiters, soweit er nicht zum Essen und Schlafen verwendet wurde, ausfüllen sollte. Man betonte die sittlich-erziehlichen Wirkungen der Arbeit für die unzivilisierten Massen, die, jeder individuellen Bildung bar, mit längerer Freizeit nichts Gutes anfangen, sondern sich nur dem Trunke, dem Spiel und Raufhändeln ausgiebiger hingeben würden [2]).

Diese Auffassung änderte sich erst ganz allmählich, als die Unternehmer die Arbeiter oft in ungehemmtem Raubbau, in unbegrenzter täglicher Arbeitsdauer verbrauchten. Die Konkurrenz der billigen Maschinenfabrikation peitschte die Meister und Gesellen in Handwerkerbetrieben zu übermäßiger Selbstausbeutung ihrer Kräfte an, ohne sich genügende Pausen und Nachtruhen zu gönnen.

Es waren unheilvolle Zustände, denen Einhalt geboten zu haben, ein weltgeschichtliches Verdienst des Engländers Owen war. Er führte in seinen eigenen Betrieben den 10½ Stundentag ein. In seinem Vaterlande waren industrielle Fabrikbetriebe als erste entstanden. Dort hatte die Ausbeutung der Arbeiter die höchste Blüte getrieben. Owen hatte den Gedanken der Achtstundenarbeit schon 1817 vertreten [3]). So verschaffte sich im Laufe der Jahrzehnte die Auffassung auch in Unternehmerkreisen Geltung, daß der Arbeiter aus moralischen und humanen Gründen durch einen hygienischen Höchstarbeitstag geschützt werden müsse. Das machte sich zuerst in der Einführung eines Kinder- und Frauenschutzes bemerkbar. Denn die Ausbeutung der kindlichen und weiblichen Arbeitskräfte.

---

[1]) Vgl. HWST. Bd. 1, S. 889 ff.
[2]) Hdwb. b. Aw. 2. Lieferung, Sp. 424.
[3]) Sein Vorläufer war der Landsmann Thomas Morus, der 300 Jahre früher den Sechsstundentag in seinem Werk „Utopia" verlangte.

auch in der Nacht, mit ihren gesundheitlich und sittlich verheerenden Folgen, begannen die Oeffentlichkeit zu beunruhigen und in Preußen die Militärbehörden um Rekrutenersatz besorgt zu machen.

Damals schon sahen die Bestrebungen, die eine gesetzliche Regelung der Arbeitszeit verlangten, darüber hinaus die zwischenstaatliche Regelung für selbstverständlich an. Doch litten diese internationalen Abmachungen ganz und gar Schiffbruch und, soweit sie um die Jahrhundertwende zusammen mit anderen Uebereinkommen zustande kamen, waren ihre praktischen Folgen gering, was man sogar noch von Abmachungen der letzten Jahre behaupten kann.

Ursprünglich gab es in Deutschland keine gesetzliche Beschränkung der Arbeitsdauer. Es herrschte die volkswirtschaftliche Lehre, daß obrigkeitliche Eingriffe in die Gewerbetätigkeit grundsätzlich abzulehnen seien [4]). Allmählich setzte sich die Erkenntnis durch, daß die Arbeitnehmer gegen die aus einer übermäßigen Dauer der Arbeitszeit erwachsenden Gefahren geschützt werden müßten. Dieser Erkenntnis entsprangen die Anfänge einer Beschränkung der Arbeitszeit aus sozialpolitischen Gründen durch gesetzliche Festlegung eines hygienischen Höchstarbeitstages. Ein Gesetz von 1839 verbot für Preußen die Fabrikarbeit der Kinder unter 9 Jahren und beschränkte die Arbeit der Jugendlichen unter 16 Jahren auf 10 Tagesstunden. Die Durchführung des Gesetzes litt allerdings darunter, daß eine Gewerbeaufsicht bis 1853 nicht bestand. Das Jahr 1869 brachte die Gewerbeaufsichtsbeamten, deren Zuständigkeit durch das sogenannte Arbeiterschutzgesetz von 1891 erheblich erweitert wurde. Das Anwachsen der Industrie und die damit verbundene Zunahme der Verwendung jugendlicher und weiblicher Arbeiter führte 1878 zur ersten Vorschrift über den Schutz der Arbeiterinnen. Die als „Arbeiterschutzgesetz" bezeichnete Novelle zur GO. vom 1. Juni 1891 brachte für Deutschland zum ersten Mal die Festsetzung eines Höchstarbeitstages, allerdings offiziell nur für Frauen, nämlich den Elfstundentag in Fabriken. Dazu kam die gesetzliche Sonntagsruhe und der sanitäre Maximalarbeitstag für besonders ungesunde Betriebe. (§ 120 GO). 1908 wurde der zehnstündige Arbeitstag für Frauen und Kinder eingeführt. Auf diesem Stand blieb die Arbeitsschutzgesetzgebung bestehen. Der Ausnahmezustand des Krieges verlangte eine Sonderregelung, die sozialpolitische Erwägungen in den Hintergrund rückte. Der Aufruf der Volksbeauftragten vom 12. November 1918 (RGBL. S. 1303) setzte Verordnungen und Erlasse, soweit sie einen Arbeitsschutz betrafen, in, bezw. außer Kraft. Bedeutsam ist das vaterländische Hilfsdienstgesetz aus der Kriegszeit, vom Sommer 1916, da es die Quelle war für die Entwicklung des Schlichtungswesen und der Betriebsverfassung: es schuf paritätische Schlichtungsausschüsse. Den bisher bekämpften Gewerkschaften wurde ein staatlich anerkanntes Recht ein-

---

[4]) Bezeichnend für diese damals herrschende Ansicht sind die Kampfschriften von Rodbertus, der noch um 1870 mit aller Kraft für staatliche Intervention auf sozialem Gebiete eintrat.

geräumt, in den Schlichtungsausschüssen vertreten zu sein. Für die dem Titel VII der GO. unterstehenden hilfsdienstpflichtigen Betriebe mit mindestens 50 Arbeitern oder Angestellten brachte es obligatorische Arbeiter- oder Angestelltenausschüsse.

Die Entwicklung der Arbeiterschutzgesetzgebung hatte hauptsächlich die Arbeiter der unter die GO. fallenden Gewerbe erfaßt und in Anbetracht der Minderheit der Ang. im Handelsgewerbe diese unberücksichtigt gelassen. Das HGB. hat allerdings in den §§ 62—69, 71 und 73 einen gewissen Schutz der Ang. vorgeschrieben, von denen der § 62 durch die Vorschrift der §§ 139 g und h einen öffentlich-rechtlichen Durchführungszwang erhalten hat. Später regelte das BBG. in seinen Abschnitten „Dienst- und Werkvertrag", den §§ 611 ff., generell jede Arbeitsleistung. Hier kann aber von einem Arbeitsschutz im heutigen Sinne kaum die Rede sein. Die Novellen zur GO. von 1900, 1908 und 1911 enthielten außer zahlreichen Bestimmungen arbeitsvertraglichen Inhalts u. a. Bestimmungen über die Sonntagsruhe im Handwerk und Kleingewerbe, über Ruhezeit und Pausen in Kleinhandelsgeschäften, über Neunuhrladenschluß, über Verstärkung des Frauen- und Jugendlichenschutzes, über den sogenannten sanitären oder hygienischen Arbeitstag. Von den Ang. waren neben den kaufmännischen, noch die technischen in den Schutz einbezogen. Ausgeschlossen blieben, von wenigen Einzelvorschriften abgesehen, die Handelsangestellten; Die Ang. beiderlei Geschlechts in offenen Verkaufsstellen genossen einen besonderen Schutz: ununterbrochene Mindestruhezeit von 10—11 Stunden und eine angemessene Mittagspause.

---

§ 2.

Der Normalarbeitstag — der Maximalarbeitstag — der Optimalarbeitstag.

Vor einer Erörterung über die Arbeitszeitfrage ist es notwendig, eine kurze Erörterung über die in der Literatur verbreiteten Begriffsbestimmungen der Benennung der Arbeitstage einzuschieben.

1. Der Normalarbeitstag.

Im täglichen Leben und gewöhnlich auch in der Literatur wird so der Tag bezeichnet, für den durch irgendeine Norm eine bestimmte Anzahl von Arbeitsstunden festgelegt ist. Diese Norm kann durch das geltende Recht geschaffen sein, sie kann aber auch in einer Art Naturgesetz begründet sein. Das Arbeitersprichwort: „eight hours work, eight hours sleep, eight hours play, make a just and healthy day" scheint die letztere Ansicht wiederzuspiegeln. Karl Marx verwandte in seinen mannigfachen Schriften, die hier jedoch wegen ihres rein volkswirtschaftlichen oder Kampf-Charakters nicht berücksichtigt werden können, beide Arten der Auffassung [5]).

---

[5]) Vgl. Rost.

Rodbertus [6]) trat für seinen „Normalarbeitstag" ein, ohne dabei auch an die wirtschaftlich zweckmäßige Arbeitszeit zu denken. Bei dem Normalarbeitstag hat man auch heute noch hygienische und sanitäre Grundsätze im Auge, wenig oder gar nicht die Wirtschaftlichkeit. Im „Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft" [7]) wird zwischen dem volkswirtschaftlichen und privatwirtschaftlichen Normalarbeitstag unterschieden: dieser ist die Länge der Arbeitszeit, die das jeweilige Optimum der Arbeitsleistung auf den Tag umgerechnet, ergibt; jener ist so lang, daß er im Verhältnis zum Sachaufwand vor Beginn der Produktion den größtmöglichen Grad der Befriedigung nach Beendigung derselben ergibt.

Der privatwirtschaftliche Normalarbeitstag ist identisch mit dem unten zu behandelnden Optimalarbeitstag.

2. Der Maximalarbeitstag.

Der Maximalarbeitstag oder Höchstarbeitstag hat in Literatur und Sprachgebrauch eine dem Normalarbeitstag ähnliche Bedeutung. Beide sind sozialpolitischer Natur: „Wie lange darf ein Mensch im Betrieb stehen, ohne Schaden zu erleiden?" Wiederum ohne Rücksicht auf die Wirtschaftlichkeit wird hier eine Höchststundenzahl zugrunde gelegt. Oft wird unterschieden zwischen dem sanitären oder hygienischen, dem kulturellen und dem wirtschaftlichen Maximalarbeitstag. Die drei verschiedenen Arten der Arbeitstage brauchen bei einer gegebenen Situation durchaus nicht immer gleich lang zu sein. Vielmehr ist es möglich, daß aus sanitären Gründen eine weniger starke Beschränkung der täglichen Arbeitszeit notwendig ist, als aus kulturellen Gründen, oder gar aus wirtschaftlichen, und umgekehrt. Derselbe Grundsatz ist auf verschiedene Industriezweige, auf verschiedene Arbeitsarten anzuwenden. Wenn man neben dem allgemeinen Maximalarbeitstag für bestimmte Arten von Arbeit, für die der eine oder der andere der gen. Maximalarbeitstage von der allgemeinen Norm stark abweicht, einen eigenen Maximalarbeitstag festsetzt, wird man dieser grundsätzlichen Ansicht relativ noch am besten gerecht [8]). Der hygienische Maximalarbeitstag hat seine Begründung im § 120 f GO. Im Gegensatz zum allgemeinen Maximalarbeitstag ist der hygienische gemäß §§ 146 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 in Verbindung mit § 147 GO. geschützt, — durch genannte Gesetzesbestimmungen beschränkt. Kaskel [9]) unterscheidet überhaupt nur einen allgemeinen und einen hygienischen Maximalarbeitstag, letzteren definiert er im vorgenannten Sinne; der allgemeine Maximalarbeitstag war vor dem Kriege in Deutschland verschiedentlich als 12-, 11-, bezw. 10-Stundentag von den verschiedenen Fraktionen beantragt, als Achtstundentag im sozialdemokratischen Parteiprogramm verlangt, gesetzlich aber nicht zur Durchführung gelangt.

---

[6]) Vgl. Rodbertus.
[7]) Vgl. Hdwb. d. Aw., Sp. 450.
[8]) Vgl. Hdwb. d. Aw., Sp. 460.
[9]) Vgl. Kaskel 1) S. 210.

3. Der Optimalarbeitstag.

Bei der Definition möchte ich Friedrich [10]) folgen und dementsprechend die Definition Lipmanns [11]) „Oekonomischer Optimalarbeitstag" als pleonastisch zurückweisen. Der Optimalarbeitstag ist je nach der wirtschaftlichen, rationalisierten, modernisierten, fortschrittlich gestalteten Betriebsart verschieden lang, relativ der ökonomischen Leitung des Betriebes.

Die Methode, den Optimalarbeitstag zu finden, erscheint als die einzig mögliche wissenschaftliche, um eine Klärung des Arbeitszeitproblems herbeiführen zu können. Das privatwirtschaftliche oder Rentabilitäts-Optimum der Arbeitszeit wird in erster Linie und unmittelbar bestimmt durch die Marktlage für die Ertragsgüter und für die Kostengüter, — von dem Verhältnis der Arbeitszeit zur Arbeitsleistung aber nur insoweit, wie es diese beiden Marktlagen beeinflußt, oder soweit diese Marktlagen während einer Aenderung des Verhältnisses von Arbeitszeit zu Arbeitsleistung unveränderlich bleiben [12]). Bei dem Optimalarbeitstag wird „das Beste herausgeholt", es wird am ökonomischsten gearbeitet, — andernfalls ist es eben kein Optimalarbeitstag — er muß ökonomisch, d. h. wirtschaftlich, sein. Ihn noch obendrein als ökonomisch zu bezeichnen, ist folglich Pleonasmus. „Diejenige Anzahl von Arbeitsstunden, in der die Produktionseinheit mit den geringsten Kosten hergestellt wird, ist unter dem hier einzig interessierenden Gesichtspunkte der Wirtschaftlichkeit eines Betriebes betrachtet, die beste Arbeitszeit". Beim Optimalarbeitstag wird nur die Wirtschaftlichkeit in Betracht gezogen — bei den anderen die kulturelle und hygienische Lage des An.

---

§ 3.

Notwendigkeit eines gesunden Arbeitszeitschutzrechtes für Staat und Volkswirtschaft.

Der Kampf der sozialen Klasse der Arbeitnehmerschaft um die Erhaltung ihrer Leistungsfähikeit und Arbeitskraft zu ihrem eigenen und ihrer Familie Nutzen besteht seit dem Auftreten des neuen Berufsstandes der gewerblichen Arbeiter. Der mit Fabrikarbeit verbundene Massenbetrieb hatte das persönliche, patriarchalische Band, wie es zwischen Handwerksmeister und Gesellen bestanden hatte, gelockert.

Der „freie Arbeitsvertrag" in den Großbetrieben führte zur Ausbeutung der Arbeitnehmer, namentlich der Frauen und Kinder, auch in der Heimindustrie. Die Not der Massen und die Rücksicht auf Erhaltung der Gesundheit und Wehrkraft des Volkes zwang den Staat zur Sozialpolitik, die zur größten Beschränkung der Vertragsfreiheit wurde und heute besonders ist.

---

[10]) Vgl. Friedrich, S. 13.
[11]) Vgl. Lipmann Ziff. A, 8.
[12]) Vgl. Hdwb. d. Aw., Sp. 452.

Der Arbeitgeber sah in dem An. mehr und mehr nur noch einen Produktionsfaktor, dessen Kosten nach den Grundsätzen einer rationalen Wirtschaft möglichst zu verringern war. Auf der anderen Seite sah sich der Arbeitnehmer gezwungen, unter allen Umständen einen Arbeitsvertrag abzuschließen, wenn er durch Verwertung seines einzigen Gutes, der Arbeitskraft, sich und seine Familie erhalten wollte, um nicht infolge sonst eintretender Arbeitslosigkeit grenzenloser Not zu verfallen.

Der An. war bei Abschluß derartiger Verträge trotz formeller Rechtsgleichheit dem Ag. gewöhnlich wirtschaftlich unterlegen, und deshalb genötigt, die Bedingungen anzunehmen, die der Ag. kraft seines wirtschaftlichen Uebergewichts einseitig diktieren konnte. Die Ausnutzung der stärkeren Lage seitens der Ag. führte zu unhaltbaren Zuständen, die Gegenwart lebte auf Kosten der Zukunft, die Manchester-Theorie (laisser faire, laiser passer, le monde va de lui-même) herrschte. So konnte der Staat dieser Gefahr gegenüber nicht teilnahmlos bleiben und sah sich zu eigenem Eingreifen gezwungen. Anfangs wurden noch keine Schutzgesetze für die An., sondern eine Arbeitnehmerversicherung geschaffen.

Bismarck trat für sie ein; er verlangte sogar in seiner berühmten Reichstagsrede vom 9. Mai 1884 „ein Recht auf Arbeit" für den Arbeiter, gemäß dem preußischen Landrecht II, 19, 1 und 2 [13]). Ihm erschien der gesunde Arbeiter weniger schutz- und fürsorgebedürftig als der kranke und sieche Arbeiter. Schutzgesetze für die Erhaltung der geistigen und körperlichen Integrität der An. entstanden erst später. Das für die An. geschaffene Sonderrecht erstreckte sich allmählich auf alle Stände, die berufsmäßig auf Grund von Arbeitsverträgen Lohnarbeit verrichteten. Nicht nur der Staat hat ein Interesse an dem Arbeitnehmerschutz, sondern auch die Volkswirtschaft muß auf lange Sicht einen nicht zu weitgehenden Arbeitnehmerschutz gutheißen. Davon wird im folgenden zu sprechen sein.

Inwiefern wird für die Volkswirtschaft die Arbeitszeit zum Problem? Um diese Frage beantworten zu können, müssen wir fragen, welches der Grundgedanke aller wirtschaftlichen Produktion ist. Der Sinn aller Wirtschaft und damit auch aller wirtschaftlichen Produktion ist, mit einem möglichst geringen Aufwand einen möglichst großen Produktionserfolg zu erzielen. (Vgl. oben „Optimalarbeitstag"). Das bedeutet auf die einzelnen Produktionsmittel, zu denen auch die Arbeitszeit gehört, angewandt, daß der Sinn der Organisation und der technischen Ausgestaltung eines Produktionsprozesses ist, jedes der in ihm verwandten Produktionsmittel in möglichst geringem Umfange zu verwenden und doch einen möglichst großen Produktionserfolg zu erzielen. Dabei kommt es in erster Linie auf das Verhältnis zwischen Produktionsmittel und Erfolg an. Die Differenz soll möglichst groß sein. Die Anwendung dieses Grundsatzes auf das Produktionsmittel Arbeit ergibt, daß das Arbeitszeitproblem eine maßgebliche Rolle in der Volkswirtschaft spielen kann, denn Volkswirtschaft und Produktion können nicht voneinander getrennt werden; — der volkswirtschaftlich beste Arbeitstag hat die Länge der Arbeitszeit, die im

---

[13]) Vgl. Wehrle, S. 54.

Verhältnis zum Sachaufwand — das ist zum vor der Produktion vorhandenen Grad der Bedarfsbefriedigung, — den größtmöglichen Ertrag — d. i. den größtmöglichen Grad der Bedarfsbefriedigung nach Beendigung der Produktion, — ergibt. (vgl. oben den volkswirtschaftlichen „Normalarbeitstag"). Unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten kommt alles auf das bloße Verhältnis von Arbeitszeit zu Arbeitsleistung an. Wird bei einer Arbeitszeitveränderung das Verhältnis der Arbeitsleistung zur Arbeitszeit günstiger, so steigt die volkswirtschaftliche Produktivität; wird das Verhältnis ungünstiger, so fällt sie. Das Arbeitszeitproblem hat somit unmittelbare Bedeutung für die Volkswirtschaft.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen der volkswirtschaftlichen und privatwirtschaftlichen Bedeutung des Arbeitszeitproblems besteht darin, daß es der Privatwirtschaft im allgemeinen nicht auf die Lebensarbeitszeit des An. ankommt, da ihr der Arbeitsmarkt gewöhnlich genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stellt, um die abgenutzten ersetzen zu können. Sie braucht nicht für den weiteren Unterhalt des An. zu sorgen — das fällt der Volkswirtschaft zu, die demgegenüber größten Wert auf gesunden Ausgleich von Lebensarbeitszeit und Lebensarbeitsleistung legen muß. Dieser Ausgleich stellt ein Optimum dar, wenn die Zeit, in der der Mensch während seines Lebens arbeitet, im Verhältnis zu der Zeit seines Lebens, in der er ausschließlich konsumiert, möglichst groß ist; diejenige lebenslängliche Dauer der Arbeitszeit ist die volkswirtschaftlich beste, die bewirkt, daß die Menge und Güte der von dem Menschen in seinem Leben hergestellten Güter im Vergleich zu dem notwendigen Verbrauch des betreffenden möglichst groß ist[14]). Die Verdienstmöglichkeit aus Arbeit besteht für den Menschen durchschnittlich vom 15. bis zum 65. Lebensjahr. Zwischendurch können noch Fälle von Krankheit eintreten. Damit der An. der Volkswirtschaft möglichst wenig zur Last fällt, müssen alle geeigneten Maßnahmen ergriffen werden, um ihn vor Krankheit und Unfällen zu schützen. Dazu kann eine Beschränkung der Arbeitszeit gehören, wo sie zu lange ausgedehnt ist. Die Einführung des Maximalarbeitstages kann durch die größere Erholung des An. die Zahl der Unfälle verringern, soweit sie aus seinem persönlichen Verschulden entstehen[15]).

Ich sage mit Nachdruck „kann"; denn ob sich der An. nach Ableistung der Arbeitszeit wirklich erholt, in dem Sinne, daß er seinen Körper und Geist für die am folgenden Tage von neuem an ihn gestellten Forderungen ausruht und kräftigt, ist in vielen Fällen mehr als fraglich. Gewiß ist er dazu nicht immer in der Lage, da keine Möglichkeit besteht — man berücksichtige die Wohnungsverhältnisse in der Stadt, den Mangel an Wäldern, an Eigengärten zur körperlichen Betätigung; — das sind Fragen, die hier nicht zur Erörterung stehen, die einer spezielleren Bearbeitung bedürfen, deren Andeutung jedoch notwendig erscheint, um bei dem Leser

---

[14]) Vgl. Hdwb. d. Aw., Sp. 423 ff.

[15]) Vgl. über die Beziehung von Ermüdung durch Arbeitszeit zu Unfällen die Abhandlung mit statistischer Darstellung der Tages- und Wochenunfälle im RAbl. 1927, Nr. 11, III, S. 61 ff. und die Entgegnung in Nr. 17, III, S. 115.

nicht die Vermutung eines Uebersehens aufkommen zu lassen. — Falls dem An. die obengenannten Möglichkeiten der Erholung geboten würden, ist noch ebenso fraglich, ob er sie ausnützen würde [16]).

In der Vermeidung von Unfällen liegt für die Volkswirtschaft ein Vorteil, weil ein Teil des Gütervorrats bezw. des Produktionsapparates, der sonst durch die Unfälle zerstört wird, nunmehr erhalten bleibt. Weiterhin, und das ist volkswirtschaftlich außerordentlich wichtig, hängt die Erreichung zum mindesten des Optimums der Lebensarbeitszeit durchweg von der Einführung des hygienischen, sanitären Maximalarbeitstages ab; denn da der Maximalarbeitstag diejenige Dauer der täglichen Arbeitszeit bedeutet, bei deren Ueberschreitung u.a. auch eine gesundheitliche Schädigung des An. einsetzt, so bewirkt die Einführung dieses Maximalarbeitstages, daß sowohl die Invalidität dadurch hinausgeschoben, als auch der Umfang der Krankheitspausen usw. verringert wird. So würde durch die Einführung des Maximalarbeitstages unmittelbar die Länge der unproduktiven Lebenszeit eines Menschen vermindert, die Länge der produktiven gesteigert. Im volkswirtschaftlichen Interesse scheint es somit zu liegen, wenn die Einführung des sanitären Normal-Maximalarbeitstages [17]) erreicht wird. Daß jeder einzelne Staat bezüglich der Volkswirtschaft von seinem Verhältnis zur Weltwirtschaft in hohem Maße abhängt, sei hier nur angedeutet.

Sozialpolitik und Volkswirtschaft können leicht miteinander in Kollision geraten. Sie hängen in dem Maße voneinander ab, wie Sozialpolitik und Wirtschaftspolitik überhaupt sich gegenseitig bedingen. Die Sozialpolitik bedarf — insofern hängt sie von der Wirtschaftspolitik ab, — zu ihrer Durchführung bestimmter wirtschaftlicher Voraussetzungen. Denn die Wirtschaft muß die Kosten der Sozialpolitik tragen. Das bedeutet zugleich, daß die Sozialpolitik eine Erhöhung der Kosten der Produktion mit sich bringt. Umgekehrt kann aber auch das wirtschaftspolitisch Notwendige sozialpolitisch ein Schaden sein. Und zwar gilt das grundsätzlich ebenso für das volkswirtschaftlich, wie für privatwirtschaftlich Notwendige [18]). Die Einwirkung auf die Volkswirtschaft ist hier von besonderer Bedeutung, denn die günstige Lage der Privatwirtschaft ist Voraussetzung für die der Volkswirtschaft; beide sind, wie schon erwähnt, voneinander abhängig. Die gesunde Volkswirtschaft bedarf einer bestimmten Leistungsfähigkeit und damit sowohl eines bestimmten Gesundheitszustandes, wie auch eines bestimmten geistig-seelischen Wohlbefindens, überhaupt einer gewissen kulturellen Höhe der Arbeitnehmerschaft, die ohne sozialpolitische Schutzmaßnahmen nicht erreicht werden kann. Auf lange Sicht muß die Privatwirtschaft ebenfalls für die Schutzmaßnahmen eintreten, was jedoch für kurze Zeit und bei oberflächlicher Beurteilung dieses Problems nicht notwendig erscheint.

---

[16]) Vgl. Lipmanns Statistik.

[17]) In dieser Verbindung ist „normal" als relativ, gesundheitlich für das Einzelindividium passend, anzusehen.

[18]) Vgl. Hdwb. d. Aw., Sp. 440 ff.

Ist die volkswirtschaftliche Produktivität in guter Verfassung, so besteht die Aussicht auf eine günstige Entwicklung der Sozialpolitik. Das Maß der Produktivität der Volkswirtschaft ist die Grenze für alle Aufwendungen, auch in sozialer Hinsicht. Ob eine Privatwirtschaft die Ein- und Durchführung des Maximalarbeitstages ohne Schaden ertragen kann, hängt nicht zuletzt von der volkswirtschaftlichen Konstitution des jeweiligen Landes ab.

I. Kapitel.

Ueber die Methode einer Lösung der Arbeitszeitfrage.

§ 4.

Unmöglichkeit der Lösung vom rein dogmatischen Standpunkt aus.

Von den Novellen zur GO., Arbeitnehmerschutz betreffend, bis hinauf zur VO. über die Arbeitszeit vom 14. April 1927 und 16. Juli desselben Jahres, bis heute ist die Arbeitszeitfrage noch nicht gelöst und wird wohl niemals zur Zufriedenheit aller gelöst werden können. Denn sie bildet den Streitgegenstand zwischen zwei mächtigen „gegnerischen" Lagern, dem der Ag. und der An., die die Frage von zwei ganz verschiedenen Standpunkten aus ansehen, nämlich vom privatwirtschaftlichen und kulturpolitisch dogmatischen Standpunkte aus, und die stets mit Machtmitteln bestrebt sind, dem einen oder dem anderen Standpunkte zum Siege zu verhelfen. Sehr viel einschlägige Literatur hat diese Frage gezeitigt, jedoch enthält sie so viele entgegengesetzte Meinungen, daß der Leser nicht weiß, welcher er folgen soll; denn fast alle leuchten von dem jeweiligen Betrachtungsstandpunkt aus ein. Die meisten Abhandlungen stammen aus sozialpolitischen, volkswirtschaftlichen oder subjektiv eingestellten Ag. — und An. Kreisen. Diese sind für unsere Bearbeitung kaum verwertbar, da die Beurteilung fast niemals vom objektiven Standpunkt aus erfolgt ist. Viele Bearbeitungen scheinen an dem prinzipiellen elementaren Fehler zu kranken, daß die in der Natur des Streitobjekts liegende Unmöglichkeit einer Schematisierung verkannt wird [19]). Vielfach liegt es auch an der Methode. „Was dem Problem der Arbeitszeit also nottut, das ist nicht eine neue Lösung, sondern eine kritisierende Betrachtung der Lösungsarten und Lösungsmöglichkeiten, m. a. W. Methodenkritik", schreibt Friedrich [20]). Die Verwirrung, die durch falsche Anwendung der Definitionen von Diehls Begriff über den „Normalarbeitstag" und den „Maximalarbeitstag" [21]), den des „ökonomischen Optimalarbeitstages" gemäß Lipmann [22]) entstanden ist, wie Friedrich erwähnt, müßte man ver-

---

[19]) Vgl. dazu die sehr lehrreiche Abhandlung von Dr. Knözinger a. a. O., die manche neue Anregung bezüglich der Lösung des Arbeitnehmerschutzproblems bringt.

[20]) Vgl. Friedrich, S. 2 ff.

[21]) Vgl. Diehl.

[22]) Vgl. Lipmann Nr. A, 8.

suchen, ganz auszumerzen. Die Fragen, um die es sich gerade auf diesem Gebiete handelt, streifen sehr oft die Grenze zwischen objektivem, wissenschaftlichem Erkennen und subjektiver Anschauung über die letzten Probleme von Recht und Leben. Die notwendig gewordenen Begriffsbestimmungen mögen durch eine Rundfrage bei den Arbeitsrechtswissenschaftlern seitens des RAM. und eine danach erfolgende Bekanntmachung im RABl. vielleicht endgültig beseitigt werden können, um diesem unproduktiven Kräfteverbrauch, der oft Berge von Literatur und Präjudizien auf Kosten des rechtssuchenden Volkes schafft, ein Ende zu bereiten. Die „Kunstausdrücke" sind in einer praktischen Handausgabe mit Verweisungen auf das Gesetz leicht durch ein paar Worte erklärt. Hier bewahrheitet sich das „große" Wort: ein Strich des Gesetzgebers und Berge von Literatur werden Makulatur.

Ein rein dogmatisches Behandeln einer infolge der Zugehörigkeit zur Wirtschaftswissenschaft so schwankenden Materie wie das Arbeitszeitrecht, ist m. E. wenig nutzbringend. — Man kann hier nicht Gesetze schaffen, wie es ein An-Vertreter verlangt, die fest umrissen und „unabdingbar sind [23]). Es ist unerläßlich, die Argumente der Parteien, die stets als Für und Wider angeführt werden, zu beachten. Beide Parteien sind Interessentengruppen, urteilen also subjektiv. Das läßt sich am besten verfolgen in den Protokollen des sozialpolitischen Ausschusses des vorläufigen RWR. zu dem E. [24]).

Wissenschaftler, Sachverständige und das RAM. gehen darin einig, daß grundsätzlich am Achtstundentag festgehalten werden soll. Die von einigen Sozialpolitikern vertretene Ansicht der Optimalarbeitstag habe für die große Mehrzahl der gewerblichen Betriebe eine und dieselbe Dauer, ist unhaltbar [25]). Nehmen wir z. B. an, der Achtstundentag sei der Optimalarbeitstag, so müssen dennoch Sonderregelungen für einige Industriezweige zugelassen werden. Das ergibt sich klar aus der mit vieler Mühe bearbeiteten und sehr lehrreichen Schrift und Statistik über das Arbeitszeitproblem von Professor Otto Lipmann im Institut für angewandte Psychologie [26]). Die Rationalisierung in den einzelnen Betrieben ist ganz verschieden, streng oder weniger streng durchgeführt: in einem vollständig rationalisierten, modernen Betriebe, sei es Gewerbe oder Handel, wird in derselben Zeitspanne mehr geleistet, als in dem unmodernen. Der Optimalarbeitstag muß also folgerichtig verschieden lang sein [27]).

§ 5.

Die Ansicht der Arbeitsgeberseite.

Von Ag.-Seite wird naturgemäß für den Optimalarbeitstag — allerdings in Verbindung mit dem hygienischen Maximalarbeitstag — plä-

[23]) Vgl. den E., die Berichte, die Protokolle.
[24]) Vgl. die Protokolle.
[25]) Vgl. Friedrich, S. 65.
[26]) Vgl. Lipmann.
[27]) Vgl. dazu Heimann.

diert[28]): „Die Ag.-Kreise sind bereit, auch dem Abschnitt „Arbeitszeit" des Arbeitsschutzgesetzes eine Fassung zu geben, die für die Wirtschaft tragbar ist (Wirtschaft kann man wohl indentifizieren mit Wirtschaftlichkeit der Eigenbetriebe). Soweit wir dazu in der Lage sind, die Gewerbezweige dem Abschnitt Arbeitszeit zu unterwerfen, hat sich kein Ag.-Vertreter grundsätzlich gegen den Achtstundentag gewehrt. Das gilt auch von den als Sachverständige vernommenen Vertretern der Wirtschaft". Es wird zugegeben, daß mit Rücksicht auf die psychologische Einstellung weiter Volkskreise, wie auch mit Rücksicht auf die politische Atmosphäre in Deutschland der Achtstundentag erstrebenswert und erwünscht erscheint; da wird wiederum die Kautele eingeschoben: falls für die Wirtschaft und für die verschiedenen Berufszweige der dritte Abschnitt eine geeignete und tragbare Fassung erhält. Sodann werden die Kriegsfolgen stets angeführt, die Kapitalarmut; die Wirtschaft könne nur mit geliehenem Kapital arbeiten. Dazu kommen die Reparationslasten aus den Dawes-Gesetzen; das alles sei von den Erträgen der Arbeit vorweg abzustreichen. Unsere internationale Verpflichtung, jährlich 2,5 Milliarden Schulden zu zahlen und die nationale Durchführung des Achtstundentages liessen sich nicht miteinander vereinbaren. Dazu kämen dann noch die gesteigerten Lasten aus Steuern aller Art und aus Sozialabgaben. Schließlich solle die Industrie noch zur Bildung und Rücklage von Eigenkapital für die Wirtschaft kommen. Als einziges sei uns die Vollkraft unserer Arbeit geblieben. Die Verhältnisse machten es zwingend notwendig, den Wirtschaftsfaktor „Arbeit" soweit irgend möglich nutzbar zu machen.

Auch wird häufig die Regelung des Arbeitszeitproblems in anderen Ländern angeführt, die nicht so günstig für die An. sei, wie in Deutschland. Das Wash. Uebk. sei bisher von keinem Staate verwirklicht worden[29]). Da das Arbeitszeitrecht aufs engste — wie oben angeführt — mit der Volkswirtschaft und Sozialpolitik verknüpft ist, ist es ein Teil der Weltwirtschaft, denn die Volkswirtschaft ist unmittelbar mit der Weltwirtschaft verknüpft. Diese Folgerungen ergeben, daß das Arbeitszeitproblem und der Achtstundentag nur international gelöst, bezw. eingeführt werden können, es sei denn der hierin selbständig handelnde Staat nehme die schwerste Schädigung seiner Volkswirtschaft in Kauf[30]). Dem könnte entgegnet werden, die Arbeitskraft, die Arbeitslust, m. a. W. die Arbeitsintensität wachse proportional mit der Verbesserung der Arbeitslage des An. Diesem Fehlschluss ist die statistische Bearbeitung des Arbeitszeitproblems von Lipmann[31]) und seine Darlegung über die äußeren und inneren Eindrücke, die auf den An. wirken und seine Arbeitsintensität beeinflussen, als Gegenargument entgegen zu halten. Ferner wird von Ag.-Seite oft Amerika wegen seiner glücklichen Lösung des Verhältnisses, Ag. zu An., angeführt; dort besteht nicht die Beaufsichtigungvon Staats wegen in so ausgeprägtem Maße wie in Deutschland. Das Arbeitsverhältnis ist

---

[28]) Vgl. E., Berichte, Protokolle.
[29]) Vgl. Erdmann in Protokollen Bd. 1, S. 27.
[30]) Vgl. § 10, Vereinbarung der Ag. u. An.
[31]) Vgl. Lipmann Nr. A, 32 ff.

freier. Das bestätigt die Rede Professor Moldenhauers auf der Jahresversammlung der Eisen- und Stahlindustrie 1927. Bei Nichtbestehen der Sozialversichrung würden mehr Steuern und höhrere Löhne zu zahlen sein. Den besten Beweis hierfür lieferten die Vereinigten Staaten von Nordamerika, die eine Sozialversicherung im europäischen Sinne nicht kennen, die dafür aber so hohe Löhne zahlen, daß ihnen gegenüber die Belastung der deutschen Löhne durch die Sozialversicherung kaum ins Gewicht falle. Dieses Urteil eines sachverständigen Wissenschaftlers ist bemerkenswert. Unter derartigen Bedingungen entwickle sich die Wirtschaft besser, ohne die vielen Kämpfe zwischen den beiden Parteien, wird von Ag.-Seite angeführt. Offenbar kämpfen die Ag.-Kreise gegen die Gewerkschaften, die ihre Mitglieder „bevormunden". Es ist hier nicht der Raum und die Aufgabe, darüber zu entscheiden. (vgl. Anm. 39). Aus der Arbeitnehmerschaft selbst heraus komme das Verlangen nach Ueberarbeit, und nicht nur Hilfsarbeiter der niedrigsten Lohnsufe im Tagelohn drängen sich dazu, sondern oft hochverdienende Facharbeiter. Das beweise deutlich, daß das gewerkschaftliche Ideal des starren achtstündigen Maximalarbeitstages, unter dessen Herrschaft Ueberschreitungen nicht zulässig sein sollten, nicht das Ideal weiter An.-Kreise sei. So sei ihnen jede Möglichkeit zur Steigegerung ihres Einkommens genommen. Das ist in großen Umrissen die Argumentation der Ag.-Seite gegen die schematisierende Einführung des Achtstundentages. Diese Erklärungen sind teils amtlich, teils in Zeitungen und Zeitschriften ausgesprochen [33]).

§ 6.

Die Ansicht der Arbeitnehmerseite.

Auf der anderen Seite tritt der An. für den achtstündigen Maximalarbeitstag in Verbindung mit dem Optimalarbeitstag ein. Der Achtstundentag sei ein soziales Gebot für das durch Krieg, Hunger und Wohnungsnot schwer getroffene deutsche Volk und besonders begründet im Hinblick auf die dauernde Massenarbeitslosigkeit [34]). Ob mit völliger Durchführung des Achtstundentages die Arbeitslosigkeit auf lange Sicht behoben wird, ist fraglich, äußerst umstritten, man könnte sagen, „ein Problem für sich" [35]). In manchen Fällen mag es zutreffen, daß durch die Verkürzung der Arbeitszeit Beschäftigung für Arbeitslose sich ergibt, aber nicht dort, wo der An. eine Maschine bedient [36]). Die Formulierung, „Verkürzung der Arbeitszeit, Verringerung der Arbeitslosigkeit, ist ein Trugschluß, der zu verhängnisvollen Folgen für An. und den Erwerbslosen führen muß." [37]) Beachtenswert erscheint die Nichterwähnung des Achtstundentages im 4. Abschnitt „Maßnahmen zur Verhütung und Beendigung der Arbeitslosigkeit" des Arbeitsvermittlungs- und Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom 16.

---

[33]) Vgl. die Protokolle; Arndt; Klönne, die „Arbeitszeitfrage in Deutschland" Denkschrift des Ag.-Verbandes.
[34]) Vgl. Wunderlich, S. 388 und 391 ff.
[35]) Vgl. Horbart, S. 8 ff.
[36]) Vgl. Protokolle, 2. Sitzung, S. 14.
[37]) Vgl. Protokolle, 2. Sitzung, S. 31.

Juli 1927. Die An. berufen sich auf ärztliche Urteile [38]): „. . . hinzu kommt die enorme hygienische Bedeutung des Achtstundentages, er gibt dem gesundheitlich Geschwächten die Möglichkeit, sich auszuruhen; so verfehlt es ist, die bequeme Arbeit des Portiers usw., die nur eine Arbeitsbereitschaft ist, auf 8 Stunden schematisch zu begrenzen, für die Fabrikarbeiter ist dies gesundheitlich von größtem Wert. Von ähnlicher Bedeutung für den An. ist der Urlaub. Achtstundentag und Urlaub sind offenbar zwei wichtige Momente für das Sinken der Sterblichkeit. Dieses Urteil sollte bei den Betrachtungen über den Achtstundentag nicht unberücksichtigt bleiben". Diese Ausführungen sind einer subjektiv eingestellten Kampfschrift des allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes entnommen. Durch das ganze Buch zieht sich als roter Faden die persönliche, klasseninterressierte Einstellung der Herausgeber. So unwissenschaftlich derartige Abhandlungen über das Arbeitszeitproblem oft sind, sie müssen bei der Beurteilung dieser wichtigen Fragen vom objektiv-sozialpolitischen, rechtlichen Standpunkt aus in Betracht gezogen werden. Denn die großen An.- wie Ag.-Organisationen spielen heute eine bedeutende Rolle in Angelegenheiten des gesamten Arbeitsrechts und das RAM. berücksichtigt ebenfalls bei seinen Entscheidungen, Schiedssprüchen, Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen ihre Ansicht und Macht „im Interesse des öffentlichen Wohles und der Volkswirtschaft". — Die Anzahl von über 10 Millionen organisierter An. könnte andernfalls die deutsche Volkswirtschaft beeinträchtigen [39]).

§ 7.

Abhängigkeit der Lösung des Arbeitszeitproblems von der Natur des Arbeitsverhältnisses.

I. Was ist „Arbeit?"

Die Arbeit unterscheidet sich - als ein Begriff der Physik — von den sonstigen Gegenständen der rechtlichen Regelung [40]). Die Physik beschreibt

[38]) Vgl. Hertz-Seidel.

[39]) Vgl. Wehrle, S. 19. — Im allgemeinen schätzt man die Zahl aller An., Beamte eingeschlossen, auf 20 Millionen (Hdwb. d. Aw., Sp. 360). Nach einer Aufstellung der deutschen Bergwerkszeitung (14. Juni 1928) betrug die Gesamtzahl der organisierten deutschen Arb. Ende 1926 rund 5 Millionen, die der Ang. 1,345 Millionen, zus. also 6,3 Millionen. Demgegenüber beträgt jedoch die ziemlich genau ermittelte Zahl der Arb. und Ang. im Deutschen Reiche überhaupt 16 Millionen. Daraus ergibt sich, daß noch nicht 40 % der Anschaft organisiert ist. Die Zeitung sagt dann weiter: diese Ergebnisse sind umso bemerkenswerter, als durch die Stellung, die die Gewerkschaften bei dem Lohnkampf genießen, durchaus unberechtigt ist und in keinem Verhältnis steht zu ihrer wirklichen Bedeutung. Das große Heer der Unorganisierten wird durch sie vertreten. Dieser Zustand ist auf die Dauer ebenso unhaltbar, wie, daß man große Teile der Arbeitnehmerschaft, die in wirtschaftsfriedlicher Weise organisiert sind, von der Tariffähigkeit ausschließt. Die genannten Zahlen stehen zu den obigen in starkem Widerspruch, wenn man nicht die Beamten miteinrechnet.

[40]) Vgl. Richter 1.

sie als Wirkung einer Kraft zur Ueberwindung eines Widerstandes während eines Weges: Arbeit = Kraft × Weg (A = P x S). Nach Molitor [41]) ist Arbeit die Ueberwindung innerer, aus natürlichen Trieben sich ergebender Hemmungen um eines weiteren Zweckes willen. Die Physik lehrt, daß die Arbeit nicht losgelöst werden kann von der Kraft, die sie leistet und von der Masse, an der sie sich vollzieht. Die Arbeit führt niemals ein selbständiges Dasein und kann im Rechtssinne nicht Sache, nicht „Ware" sein. Dieses Vertragsobjekt, die „Ware", kann aus dem Rechtssubjekt Mensch nicht herausgelöst werden. Wenn der Mensch daher Arbeit leisten, seine Arbeitskraft in einen Arbeitsvorgang eingehen lassen will, so wird sein ganzes körperliches Dasein in diesen Prozeß eingezogen. Er kann nicht die Arbeit allein schulden, oder die sog. „Ware" Arbeitskraft verkaufen. Der ganze Mensch muß sich am Orte der Arbeit befinden, um sie leisten zu können [42]). Der ganze Mensch ist an die Zeit, die Dauer der Arbeit gebunden. Der Arbeitsgegenstand verlangt von seinem Körper Bewegungen, um die der jeweiligen Arbeit entsprechenden Veränderungen vornehmen zu können. Um dieser Körperbewegungen willen muß der Mensch auch seinen Geist arbeiten lassen; er muß die Arbeit wollen. Sein Wille, der Arbeitsvorgang wird dadurch in gewisser Weise bestimmt, andere gleichzeitige Geistestätigkeiten können dadurch unmöglich gemacht werden. Auch ist der Mensch den geistigen und sittlichen Einflüssen der Umgebung ebenso ausgesetzt wie sein Körper den gesundheitlichen. Geistig wie körperlich ist er vom Arbeitsvorgang abhängig. Darüber hinaus muß er Kraft anwenden, um die Arbeit zu leisten; indem er den Trägheitswiderstand des Arbeitsgegenstandes überwindet, wird die ihm selbst innewohnende Kraft verbraucht. Als Aequivalent für diesen Kräfteverbrauch bedarf er der Nahrung und Ruhe. Bei übermäßigem Einsatz ist aber die Arbeitskraft nicht wiederherstellungsfähig, ganz abgesehen von zerstörenden äußeren Einflüssen des Arbeitsvorganges auf den Körper oder Geist des An. (Unfälle usw.) Der Arbeitsvorgang zieht also die Existenz und die Integrität des An. in weitem Umfange in Mitleidenschaft.

Hier muß folgerichtig ein Arbeitsschutz einsetzen, denn die Ungleichheit der Vertragsparteien kann leicht zu schweren Schädigungen der einen Seite, sogar der gesamten Volkswirtschaft führen. Wenn nun die Arbeit den An. in Berührung mit einer fremden Rechtssphäre bringt, so erstrecken sich die möglichen Rechte, deren Gegenstand die Arbeit ist, stets auch auf die Persönlichkeit des An. Im Wirtschaftsleben findet die Berührung des An. mit einer fremden Rechtssphäre nur um der Arbeit willen statt; ohne die Arbeitsübernahme würde keine personenrechtliche Unterworfenheit — das ist praktisch gesehen hier stets das Wesen der Berührung einer fremden Rechtssphäre, — entstehen können. Die Arbeit, der Arbeitstatbestand, bildet vielmehr den Bestimmungsgrund des ganzen Rechtsverhältnisses zum Eintritt in die fremden Rechtssphären. Dieses Rechtsverhältnis ähnelt äußerlich dem eigentumsrechtlichen und schuldrechtlichen.

---

[41]) Vgl. Molitor.
[42]) Vgl. Rosenstock.

Jedoch richtet sich beim Arbeitsvertrage die geschuldete Leistung nicht auf eine Sache, die loslösbar wäre, die nur eine Handlung erforderlich machen würde, sondern wegen der tatsächlichen Natur des Arbeitsprozesses auf die Persönlichkeit. So haben die auf Arbeit gerichteten Verhältnisse einen gemischt sachgüter- personenrechtlichen Charakter [43]). Wenn die An.-Organisationen als „Vertragsparteien" nicht dazwischen stünden, könnte man diese Auffassung vielleicht mit dem Dienstvertrag der Germanen vergleichen [44]); heute ist zwar der „Dienst", die Arbeit, das Primäre, die Person, das Sekundäre, im Gegensatz zum damaligen „Schuldverhältnis [45]).

Bei Zugrundelegung der bis zur Revolution bestehenden Gesetzgebung war der wirtschaftlich schwächere An. im Nachteil, da er nach dem auf Grund des im BGB. §§ 611 ff. für alle Arbeitsverhältnisse geltenden Dienstvertrages angestellt wurde. Die wirtschaftlich verschiedenen Vertragsparteien waren vor dem Gesetz gleich. Die „Arbeit" ist auch heute noch das Vertragsobjekt. Seit Bestehen der Gewerkschaften wird dieses „Objekt" mehr und mehr geschützt. Das Arbeitsverhältnis ist damit auf eine ganz andere Basis gestellt worden: die allmählich zu einer Macht erstarkten Gewerkschaften geben dem bisher schwächeren Vertragsteil der An. einen Rückhalt. Durch die Schaffung und staatliche Anerkennung der Gewerkschaften als An.-Zusammenschlüsse, Organisationen, wird das Arbeitsverhältnis zum Ag. entpersönlicht. Die Zugehörigkeit zum Verbande ersetzt die persönliche Stellung des An. gegenüber dem Ag.; Vertragspartei ist die Gewerkschaft einerseits der Ag. andererseits [46]). Der Rechtscharakter des heutigen Arbeitsverhältnisses ist keineswegs fest umgrenzt; da die herrschende Meinung an dem bürgerlichrechtlichen Vertragsverhältnis festhält, muß die Arbeit als das einzige Gut weitester Volkskreise geschützt werden — es besteht ein Kranz von Gesetzen und VOen., der sich als Schutz um das Gut der Arbeit windet, — dazu gehören auch die Arbeitszeitbestimmungen.

---

§ 7.

II. Die verschiedenen Auffassungen über das Arbeitsverhältnis.

Nachstehend führe ich einige Ansichten über das Arbeitsverhältnis eingehender aus, wie vielleicht bei dieser Abhandlung notwendig schiene. Für die Frage des Arbeitsschutzes ist grundlegend die Auffassung über das Arbeitsverhältnis; je enger die Anlehnung an das Obligationenrecht des BGB., desto größer das Schutzerfordernis. Der Arbeitsrechtsausschuß des Reichstages ist 1923 mit dem E. eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes an die Oeffentlichkeit getreten [47]). Kreller befaßt sich in eingehender Bearbeitung des ganzen Entwurfes mit seinen Folgen für den

---

[43]) Vgl. E. V. und § 7 II.
[44]) Vgl. Kaskel 1, S. 68. III.
[45]) Vgl. Arbeitsvertrag und Arbeitsschutz, Kaskel 1), S. 196.
[46]) Vgl. Kaskel 1), S. 10.
[47]) Vgl. E. V. und Kreller.

heutigen Stand der Gesetzgebung. Durch seine Verwirklichung würde eine grundsätzliche Neuordnung der privatrechtlichen Verhältnisse geschaffen. Potthoff hat zu diesem Entwurf die Grundlage gelegt [48]). Seine Ansicht über die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses wird noch weiter unten zu würdigen sein. Wie umstritten die Frage des Arbeitsverhältnisses ist, beweist, daß bis heute noch keine Regelung zur Befriedigung aller Beteiligten gefunden wurde. Der Name „Arbeitsvertragsgesetz" läßt vermuten, daß man es mit einem Obligationsorganismus im Sinne des BGB. zu tun hat. Diese Vermutung entspricht aber keineswegs dem Sinne des Entwurfs, der vielmehr die dem BGB., Schuldrecht, eigentümliche „freie Uebereinkunft" bei Vertragsabschlüssen fast gänzlich ausschalten will. Die „freie Uebereinkunft" soll regelmäßig durch öffentlich-rechtliche, unabdingbare Vorschriften ausgeschaltet werden. Alle zwingenden gesetzlichen Arbeitsbedingungen entspringen dem gesetzgeberischen Motiv des An.-Schutzes und dieser besteht „zum überwiegenden Teil in öffentlich-rechtlicher Beschränkung der Vertragsfreiheit" [49]).

Der „Arbeitsvertrag" stellt sich nach dem EV. einfach als Eintritt in das Arbeitsverhältnis dar, die Einstellung des An. in den Betrieb des Ag. Der Neueintretende unterwirft sich durch Abschluß des Einstellungsvertrages den Arbeitsbedingungen, modern ausgedrückt, dem Tarifvertrage und der Arbeitsordnung, die beide schon fertig vorliegen und „unabdingbar" sind. Der Einstellungsvertrag ist ein Rechtsgeschäft, bei dem die erstrebten Rechtsfolgen im wesentlichen fest umschrieben sind, sodaß insoweit die Parteien nur die Wahl haben zwischen Annahme der Bedingungen und Rücktritt vom Vertrage. Der Erfolgswille des An. und Ag. kann bei Vertragsabschluß nur für den ganzen Inhalt des Rechtsgeschäfts der Einstellung vorhanden sein, nie jedoch für einen einzelnen Teil. Daher, zu dieser Ueberlegung kommt Kreller, möge man solche Rechtsgeschäfte „personenrechtliche" nennen, weil sie gewissermaßen den status dessen, der sich durch sie verpflichtet, seine rechtliche Freiheit, verändern. Diese Argumentation spricht für Potthoffs Ansicht, die von anderen Arbeitsrechtlern stark bestritten wird. Am Schlusse seiner Kritik und Abänderungsvorschläge kommt Kreller zu dem Ergebnis, daß jedes Gesetz über das privatrechtliche Arbeitsverhältnis inhaltlich ein Ergänzungsgesetz zum BGB. sein muß, auf ihm sich jedenfalls stets begründet. Dieses enge Abhängigkeitsverhältnis kann nicht durch den Schein der Vollständigkeit und Selbstständigkeit der Arbeitsgesetzgebung verdeckt werden. Die vielen Arbeitsschutzgesetze seit dem Entwurf des allgemeinen Vertragsgesetzes deuten ebenfalls darauf hin, daß man grundsätzlich von Staats wegen die Vorschriften des BGB., Schuldverhältnisse, in der Arbeitsrechtsgesetzgebung gelten lassen will.

Nach Potthoff sieht der Jurist vielfach im Arbeitsverhältnis ein Schuldverhältnis, das zwar durch seine Verquickung mit personenrechtlichen und gesellschaftlichen Beziehungen eine besondere Note erhält, das

---

[48]) Vgl. Potthoff 3).
[49]) Vgl. Potthoff.

aber doch im Grunde ein Schuldverhältnis, eine vertragsmäßige Obligation bleibt. Potthoff tritt dieser Ansicht scharf entgegen. Er nennt das Arbeitsverhältnis ein soziales Organisationsverhältnis. Er verlangt eine scharfe Scheidung vom übrigen Schuldrecht und eine seiner besonderen Natur entsprechende Ausbildung, Neubildung. Privates und öffentliches Recht durchdringen sich zum „Sozialrecht“ [50]). Ein Großbetrieb wolle nicht mit tausend einzelnen Leuten Tauschgeschäfte über die Arbeitsleistung abschließen, sondern er brauche die Verfügung über tausend Arbeitskräfte. um sie zu einem Ganzen planmäßig zusammenschließen zu können. Der Austausch von Lohn und Arbeit habe vollkommen zurückzutreten hinter dem personen-rechtlichen Organisationsverhältnis — der Schwerpunkt verlegt sich nach seiner Ansicht vom Arbeitsvertrag auf die Arbeitsordnung. Bleibe dagegen die schuldrechtliche Auffassung bestehen, so würden ständig Widersprüche auftreten zu den sozialen Forderungen, die im Interesse der Allgemeinheit aufgestellt werden müßten, die zu erfüllen man dem Ag., der einen vermögensrechtlichen Obligationsvertrag abgeschlossen habe, aber nicht zumuten könne. Potthoff führt weiterhin den Satz an, der Betrieb sei nicht um des Unternehmers, sondern um der Gesamtheit willen da [51]). Diese Auffassung müsse unbedingt durchgesetzt werden. Er will das Arbeitsrecht gänzlich vom BGB. Schuldrecht loslösen, als ein Sonderrecht für die gesamte An.-schaft schaffen, Beamte eingeschlossen. Das A.-Recht ist kein Teil des Schuldrechts, sondern ein Personenrecht und muß neben Schuldrecht und Familienrecht einen besonderen Abschnitt des Deutschen Gesetzesrechts bilden. Theoretisch ist es denkbar, alle auf die menschliche Arbeitsleistung bezüglichen Rechtsregeln zu einer Sonderdisziplin zusammenzufassen. Aber innerlich berechtigt wäre eine solche Zusammenfassung doch nur dann, wenn sich für alle in Betracht kommenden Tatbestände genügend gleichartige und zugleich eigenartige Rechtsregeln aufstellen ließen, um eine Sonderbehandlung dieser Tatbestände in rechtlicher Hinsicht zweckmäßig erscheinen zu lassen. Das trifft aber für das geltende Recht schwerlich zu und erscheint ebensowenig rechtspolitisch als erstrebenswertes Ziel. Arbeit und Arbeit ist wirtschaftlich und dementsprechend auch rechtlich etwas sehr verschiedenes. Der Umsturz von 1918 und seine geistigen Nachwirkungen, seien so radikal, sagt er anderer Stelle [52]), daß das alte Rechtskleid heute keineswegs mehr passe. Das neue könne auch nur aus der „Praxis des Lebens“ gewirkt werden. Das staatliche Recht dürfe daher keine Neubildungen ablehnen, sondern im Gegenteil sie anerkennen und fördern, soweit sie nicht direkt gegen noch geltende Rechtsprinzipien verstießen. Potthoff steht mit seiner Ansicht nicht allein, aber herrschend ist doch diejenige, die im gewissen Sinne auf dem BGB. fußt [53]). Potthoff begründet seine öffentlich-rechtliche Theorie unter starker Betonung der

---

[50]) Vgl. Potthoff 2), S. 18 und Hdwb. d. Aw., Sp. 358 ff. und Potthoff 3).

[51]) Vgl. Potthoff 2), S. 27 ff., 38.

[52]) Vgl. Potthoff 1), S. 42.

[53]) Vgl. E.; Richter; Kaskel 1), Wehrle; Kreller; Hueck-Nipperdey.

Vertragsbedeutung u. a. durch einen Rückschluß auf Art 133 der Reichsverfassung. Der Staat könne wohl den Staatsbürger zu Diensten für die Allgemeinheit verpflichten, nicht aber einen Bürger zur Arbeit und zu Nutzen eines anderen Bürgers [54]). Ueber die weittragenden Folgen einer womöglichen Verwirklichung derartiger Ideen ist er sich selbst klar, wenn er schreibt, „.....daraus müssen sich sofort wichtige Folgerungen sowohl für die Auslegung bestehenden Rechts als auch für Form und Inhalt künftigen Rechts ergeben" [55]). Nach Kaskel hat sich der moderne Arbeitsvertrag wieder dem römischen Vorbild genähert. Der personenrechtliche Einschlag, wie er bei dem germanischen Dienst- und Treuverhältnis bestand, ist in der neuesten Entwicklung zugunsten des schuldrechtlichen zurückgedrängt worden [56]). Aber auch schon im Mittelalter wurde durch die Einführung des sachenrechtlichen Geschäfts des Lehens „die personenrechtliche Ueber- bezw. Unterordnung nicht mehr Grund, sondern Folge des Dienstverhältnisses". Als Auswirkung der französischen Revolution wurde die Freiheit und Unabhängigkeit jedes Einzelnen Ziel. Alle Bürger sollten durch freie Verträge ihre Beziehungen regeln. Auch der Arbeitsvertrag galt als ein Schuldvertrag zwischen gleichberechtigten Parteien: An. und Ag. tauschen zwei Vermögenswerte, Arbeitsleistung gegen Lohn. Ag. und An. stehen seit Beginn des 19. Jahrhunderts nicht mehr als Herr und Diener, sondern in allmählicher Entwicklung als Gläubiger und Schuldner gegenüber. Wie einerseits das Obligationsverhältnis stark hervortritt, so kommt andererseits als vollständig neues Moment das „Interesse der Allgemeinheit" an der Gestaltung des einzelnen Arbeitsverhältnisses hinzu. Durch die öffentlichen Rechtsvorschriften und das Zurückdrängen der früher vorherrschenden Privatautonomie wird der Inhalt des Arbeitsvertrages immer mehr dem Willen der unmittelbar Beteiligten entzogen. Die Entwicklung, die den Wünschen der Organisationen gerecht wird, führt zu einer allmählichen Aufsaugung des individuellen Arbeitsvertragsrechts durch das kollektive Arbeitsrecht, besonders durch das Arbeitsvertragsrecht und den Tarifvertrag [57]). Heute kann ein Arbeitsverhältnis durch Abschluß eines Anstellungsvertrages oder durch Abschluß eines Tarifvertrages begründet werden [58]). In Praxi wird das Arbeitsverhältnis durch den Tarifvertrag begründet, gemäß der „V. O. über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse, und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten" vom 23. 12. 1918. Ein Anstellungsvertrag, der irgendwie gegen den Tarifvertrag verstößt, ist nichtig. Der Tarifvertrag ist unabdingbar [59]). Enneccerus [60]) stellt die Arbeitsverträge als Dienstverträge besonderen Charakters im Sinne des BGB dar: „Dienstverträge durch die

---

[54]) Vgl. N. Z. f. A. 1925, Sp. 579.
[55]) Vgl. seine Abhandlung im 3. Heft des „A. Rechts" 1928: das Ende der privatrechtlichen Wirkung der Arbeitszeitregelung; und im Heft 3 der N. Z. f. A. 1928, Sp. 165: der Mitarbeitsvertrag.
[56]) Vgl. Kaskel 1), S. 87; von Gierke 1).
[57]) Vgl. Potthoff 3).
[58]) Vgl. Hueck, S. 36 ff.
[59]) Vgl. Lindrath, S. 12 und 41.
[60]) Vgl. Enneccerus, S. 438 ff.

der An. als dienendes Glied in ein fremdes Unternehmen eintritt". Das Arbeitsrecht, das neben dem privatrechtlichen Arbeitsvertrag sehr viel öffentliches Recht enthalte, habe sich zu einem umfangreichen und in vielem selbständigen Rechtszweige entwickelt. Darum lehnt er die Darlegung und Entwicklung des gesamten A.-Rechts innerhalb seines Werkes ab. Beachtlich ist nur, daß auch er an dem Arbeitsvertrage als schuldrechtlichem Vertrage festhält[61]). Sieht man in dem Arbeitsverhältnis einen bürgerlich-rechtlichen Vertrag im Sinne des Schuldrechts, so muß die Arbeitszeitfrage weiterhin staatlich durch Erlaß von Schutzbestimmungen gelöst werden — wegen der Ungleichheit der Vertragskontrahenten. Legt man die entgegengesetzte Ansicht Potthoffs über die Natur des A.-Verhältnisses zugrunde, so würde bei Schaffung des von ihm geforderten, neu zu erlassenden „Sozialrechts" die Parteiungleichheit berücksichtigt werden können und somit die Arbeitszeitschutzgesetzgebung nicht notwendig sein. Die seit Jahrzehnten immer fortschreitende, verwirrende Arbeitszeitgesetzgebung hat eine, ihrem Umfange und ihrer Arbeit entsprechende äußerst gering gebliebenen Wirkungskraft für das praktische Wirtschaftsleben gezeigt. Der Eindruck liegt nahe, daß der Grund für die ungünstigen Ergebnisse der A.-Gesetzgebung in ihr selbst liegen muß; offenbar vor allem darin, daß Momente erfaßt werden sollen, die sich zu einer gesetzlichen Regelung ihrem Wesen nach nicht eignen, da eine Gesetzgebung schematisch vorgehen muß, — die A.-Regelung als Schutzgesetz aber schematisch schwerlich zu regeln ist, wie oben im § 4 ausgeführt; die richtigen Bahnen, die zum Ziel führen sollen, müssen erfahrungsgemäß erkannt und begrenzt werden. Das Aufbauen auf Erfahrungen ist in diesem Rechtsgebiet besonders wichtig.

II. Kapitel.

Das Arbeitsschutzrecht.

§ 8.

Die Verbindung von Arbeitsrecht und Sozialpolitik von Staats wegen.

Das A.-Recht[62]) gehört unzweifelhaft in das Gebiet der Sozialpolitik, die Wissenschaft, die sich mit den sozialen Klassen, der sozialen Frage und den Mitteln ihrer Lösung befaßt, sie schließt das A.-Recht in sich ein. Die Sozialpolitik ist der „Vater" der Schutzgesetzgebung. Sozialpolitik darf nicht Selbstzweck für irgend eine Klasse sein, sondern nur Mittel zum Zweck der Kräftigung und Erhaltung des Ganzen, denn die Sozialpolitik umfaßt alle Klassen, alle Stände, die ganze menschliche Gesellschaft. Gerade die Rechtsformen des A.-Rechts, des Arbeitsschutz-

---

[61]) Vgl. auch Reichsverfassung Art. 157 ff.

[62]) Potthoff definiert es als das „Recht der abhängigen Arbeit", nach Hueck-Nipperdey ist es das „Recht der unselbständigen An.". Letzteres ist die Auffassung der herrschenden Lehre, aber nicht unbestritten.

rechts, des Arbeitszeitschutzrecht sind aus sich allein heraus nicht verständlich, sondern nur aus ihrem Entstehungsgrund, der ratio legis und unter Beachtung ihrer sozialen Wirkung; sie resultieren aus der sozialen Lage der verschiedenen Berufsstände. Andererseits ist die Sozialpolitik in weitem Umfange darauf angewiesen, von den bestehenden Rechtszuständen auf sozialem Gebiet auszugehen. So sind A.-Recht und Sozialpolitik Schwesterwissenschaften, die zwar voneinander verschieden, gegenseitig aber aufeinander angewiesen sind, sich vielfach berühren und wechselseitig befruchten [63]). So sehr sich auch das Gebiet des A.-Recht von dem der allgemeinen Sozialpolitik aus Gründen des arbeitsteiligen Wissenschaftsbetriebes sondern sollte, so sehr erfordert es doch eine in so hohem Maße strittige Gesetzgebung wie die des A.-Rechts, daß gewisse wirtschaftliche soziale Hintergründe, von denen aus allein der Werdegang der Gesetzgebung, ihre Zielsetzung und praktische Wirkung beurteilt werden können, aufgezeigt werden. Nach einer Darlegung der allgemeinen Grundsätze und der Natur der An.-Schutzgesetzgebung soll sich diese Abhandlung am Schluß auf das Arbeitszeitschutzrecht der Ang. im Sinne des § 11 Ang. VO. beschränken. M. E. ist, wenn nur irgendwo, so gerade in der Arbeitszeitgesetzgebung eine Spezialisierung auf die Berufskreise nach der Arbeitsart notwendig [64]). Das A.-Recht als Sonderrecht verdankt geschichtlich seine Entstehung dem besonderen Schutzbedürfnis der An. und auch heute noch ist sein wichtigster Zweck, den An.-Schutz gegen die besonderen, aus der Eigenart ihrer unselbständigen Stellung und ihrer wirtschaftlichen Lage entspringenden Gefahren zu gewähren. Der An. ist im praktischen Wirtschaftsleben stets gezwungen, sich in ein Arbeitsverhältnis zu „begeben", um die Mittel zur Fristung seines Daseins zu erlangen (vgl. oben § 3). Im Arbeitsvorgang wird die Arbeitskraft verbraucht und der Mensch in seinem Bestande beeinträchtigt. Der Ag. hat Interesse daran, die Person des An. so zu erhalten, daß er zur Wiederherstellung der Arbeitskraft imstande ist und weiterhin bleibt. Der An. findet sich in wirtschaftlicher Abhängigkeit vom Ertrage des Arbeitsvorganges, seiner Dauer, seiner Schwere und damit vom Herrn des Arbeitsgegenstandes. Die rechtliche Grundlage im Dienst- bezw. Werkvertrag des BGB. ist auf Großbetriebe nicht anwendbar, jeder einzelne An. kann nicht einen Einzelvertrag mit dem Ag. abschließen; — außerdem sind die Vertragsparteien zu ungleich. Die wirtschaftlichen Bedingtheiten, die tatsächlich regelmäßig in der Gegenseitigkeit des Arbeitsrechtsgeschäfts für den An. und in der Dringlichkeit seines Abschlusses gegeben sind, verstärken das Rechtsschutzbedürfnis, das für den Tatbestand der Arbeit wegen seiner personen-rechtlichen Auswirkungen an sich schon besteht.

---

[63]) Vgl. Kaskel 1), S. 3 ff.

[64]) Vgl .Protokolle: die Ausführung des Vorsitzenden, 2. Sitzung, S. 55: die Reichsregierung beabsichtigt nicht, mit dem Ges. Ent. ein allgemeines Rahmenges. zu schaffen, auf Grund dessen Spezial- u. Sonderges. f. alle Gruppen geschaffen werden. Diese Ges. soll alle darin genannten Gruppen umfassen. Für die Ausgenommenen sollen Sondergesetze geschaffen werden.

Die Erfahrung zeigt klar, in Zeiten, wo das Eingreifen irgend einer übergeordneten Macht fehlt, treffen die beteiligten Kräfte irgend eine Regelung, ohne die das Wirtschaftsleben nun einmal nicht auskommt: daß hierbei immer der Stärkere seinen einseitigen Standpunkt zur Geltung bringt, ist ebenso selbstverständlich wie die Tatsache, daß dies nicht ohne die Kämpfe abgeht, die im Laufe der Geschichte und ganz besonders in den letzten Jahrzehnten, dem Wirtschaftsleben so viel Schaden zugefügt haben. Diese Wirtschaftskämpfe, die mit der Entwicklung des modernen Kapitalismus immer heftiger und häufiger werden, ja im Grunde genommen sich bis zu unaufhörlicher Dauer steigerten, scheinen deutlich auf die Notwendigkeit einer Regelung hinzuweisen. Solche geschichtlichen Tatsachen lassen erkennen, daß das Eingreifen einer übergeordneten Macht zum Ausgleich widerstreitender Kräfte im Wirtschaftsleben unentbehrlich ist, und zwar, was hier allein interessiert, in hervorstehendem Maße auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes. — Der Staat muß die Rolle des weitschauenden, über den einzelnen Interessengruppen stehenden Richters einnehmen und Vertreter der Allgemeinheit sein. Er muß die Kurzsichtigkeit des Einzelnen im Interesse der Volkszukunft überwinden. Er muß versuchen, die privatwirtschaftliche Ansicht über das Arbeitszeitproblem mit der sozialwirtschaftlichen in Einklang zu bringen. (Diese Fragen sind oben im § 3 ausgeführt) [65]).

Der allenthalben im täglichen Leben offenkundige Unterschied zwischen dem ehrlich gemeinten Streben des Menschen nach seinem Vorteil und der dauernden tatsächlichen Wohlfahrt scheint eine Uebereinstimmung der rein privaten mit den öffentlichen Interessen auszuschließen. Dazu kommt noch, daß die unentbehrliche Voraussetzung für das Fortschreiten der öffentlichen Wohlfahrt das ständige Höherstreben jedes Einzelnen ist. Die einzig treibende Kraft für die menschliche Tätigkeit ist nicht immer das rein wirtschaftliche Selbstinteresse, auch nicht allein das Streben nach Geldgewinn, — als feststehend muß aber die Tatsache anerkannt werden, daß das Streben nach wirtschaftlichem Handeln im Menschen liegt.

Aufbauend auf dem Gedanken, daß nur die auf die Dauer berechnete Wohlfahrt der Gesamtwirtschaft die Grundlage für das höchste Glück des Einzelnen bietet, hat der Staat die Mängel, die in der verschiedenartigen schwankenden Wesensart der Einzelindividuen begründet sind, nach Möglichkeit zu beheben. Diese Ueberlegungen sollen keineswegs den Eindruck erwecken, als ob das Ideal die völlige Aufhebung jeglicher Freiheit des Staatsbürgers sei. In dem Suchen nach der Lösung dieses Problems kann vorerst nur festgestellt werden, daß das Wirtschaftsleben vor allem auf sozialem Gebiet ohne jegliches Mitwirken des Staates nicht auskommt. Nun erhebt sich die Frage nach dem zulässigen Maß des staatlichen Eingriffes. Dabei ist die Größe der Kräfte die für die Freiheit der Persönlichkeit sprechen, von größter Bedeutung. Es ist oben kurz der richtige Grundgedanke der Freiheitstheorie angedeutet worden, näm-

---

[65]) Vgl. Knözinger, S. 203.

lich die Bedeutung der Persönlichkeit, deren Wirkung nicht unterbunden werden darf, sondern nur in richtige Bahnen gelenkt werden muß. „Richtige Bahnen" ist ein relativer Begriff; ihn dem verschiedenartigen Wirtschaftsleben mit seinen unvorhergesehenen Schwankungen einigermaßen anzupassen, ist dem „Taktgefühl" der gesetzgebenden Organe überlassen. Am schwersten wiegt bei dem Individium die Kraft des Ansporns zum Fortschritt, zum Höherstreben, der nur der Persönlichkeit innewohnt. Bei Ueberspannung des Bogens „der Lenkung in die richtigen Bahnen", könnte die Lust, mehr zu arbeiten und zu erwerben als zum Leben erforderlich ist, der Wille zum Sparen, die Auswirkung der Talente, gar zu leicht hinfällig werden; es könnte ein allgemeines Gefühl katastrophaler Verantwortungslosigkeit Platz greifen. Hier hilft nur ein klares Abwägen und das entschlossene Beschreiten des Mittelweges seitens des Staates unter sorgfältiger Vermeidung der beiderseits erkannten Mängel. Der staatliche Zwang hat im großen und ganzen da einzusetzen, wo bei der Masse – seien es Ag. oder An. — die sittliche Kraft zur Selbstbeschränkung und die Einsicht für die Bedeutung der gesellschaftlichen Zusammenarbeit fehlt.

Der staatliche Zwang muß sich innerhalb von Grenzen bewegen, die einerseits die Gefahr vor Kämpfen und gegenseitiger Ausbeutung zu bannen vermögen, die andererseits aber den Gesamtinteressen den vermeintlichen privaten Augenblicksinteressen gegenüber die gebührende Geltung zu verschaffen vermögen. Die besonderen Bedürfnisse der Arbeitnehmer haben die Gesetzgebung in steigendem Maße zum Eingreifen gezwungen; eine eingehende Regelung ihrer Rechtsverhältnisse weit über den Rahmen des Privatrechts hinaus ist erfolgt, und ebenso hat auch die Selbsthilfe der unselbständigen An. zu ganz eigenartigen Erscheinungen auf rechtlichem Gebiete geführt. Daraus erklärt sich die Ausbildung des A.-Rechts als eine Sonderdisziplin, es beschränkt sich auf „das Recht der unselbständigen An." (Vgl. Anm. 62 und § 7 II Ende).

§ 9.

Die rechtliche Natur des Arbeitnehmerschutzes und seine Definition.

Das A.-Recht als „das Recht der unselbständigen An." wird auch in der Gesetzgebung in diesem Sinne gebraucht, z. B. in den Art. 7 Ziff. 9 und Art. 157 der Reichsverfassung [66]). In Art. 7 wird dem Reiche die Gesetzgebung „auf das A.-Recht, die Versicherung und den Schutz der Arb. und Ang., sowie den Arbeitsnachweis" zugesprochen. Das Arbeitszeitrecht gehört zu den Rechtsnormen über den An.-Schutz, es bildet sogar den wesentlichsten Bestandteil des Normenkomplexes. Das A.-Recht ist eine in sich geschlossene Rechtsmaterie innerhalb des An.-Schutzrechts. Das An.-Schutzrecht hat zum Ziel den Schutz der An. Dieser sozial-politisch erstrebte Schutz hat auf dem Wege der rechtlichen

[66]) Vgl. Anschütz zu diesen Artikeln.

Regelung durch die Schaffung eines Rechtsinstituts seine Verwirklichung gefunden. Der Weg, die Rechtsnatur des An.-Schutzes zu bestimmen, muß daher der sein, zu fragen, mit welchen juristischen Mitteln hat man jenes Ziel eines sozial-politischen Schutzes zu erreichen gesucht? [67]).

Nach Lotmar [68]) ist „das An.-Schutzrecht das juristische Mittel zur Beschränkung der Vertragsfreiheit des Arbeitsvertrages". Nach Sombart [69]) umfaßt der An.-Schutz „alle diejenigen gesetzlichen Normen, die dem Belieben der vertragschließenden Parteien bei der Gründung des modernen Arbeitsverhältnisses Schranken setzen" [70]). Darin liegt allerdings eine öffentlich-rechtliche Beschränkung, aber keine Besonderheit, da eine derartige Verknüpfung mit dem öffentlichen Recht andere Berufsarten z. B. den Anwalt, Artz usw. ebenfalls in ihrer rechtlich-freien Tätigkeit beschränkt. Begrifflich enthält das An.-Schutzrecht die Gesamtheit der Rechtsnormen über das Verhältnis des Ag. zum Staat [71]). Mit der Verwirklichung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Ag. und An. greift auch das Arbeitszeitschutzrecht Platz und begrenzt den Tatbestand der Arbeit mit einer festen rechtlichen Schranke. Diese Schranke soll im allgemeinen öffentlichen Interesse verhindern, daß der An. im Arbeitsverhältnis an der zugleich ein Stück Nationalgut bildenden Arbeitskraft Schaden erleidet. Nach Matthaei [72]) ist der An.-Schutz rechtlich zu bestimmen „als die Gesamtheit der teils privatrechtlich den An. gegenüber, teils öffentlich-rechtlich dem Staate gegenüber begründeten Pflichten eines Ag. zur Fürsorge im Bereiche der Beschäftigungsdauer seiner An.". Juristisch kommt die Definition Kaskels [73]) dem eigentlichen Kern des Unternehmerschutz- und An.-Zeitschutzrechts am nächsten. Unter Bezugnahme auf L. Richers Definition [74]) kommt man zu folgender Umschreibung des Begriffs: Der An.-Schutz als Rechtsmaterie ist die Gesamtheit der öffentlich-rechtlichen, dem Willen staatlicher Fürsorge entspringenden Normen bezüglich der Arbeitszeitregelung, welche die aus dem Arbeitsverhältnis für den An. entspringenden persönlichen Beschädigungen beschränken sollen — Normen, die an den Tatbestand der Beschäftigung eines abhängigen An. durch einen Ag. geknüpft sind und öffentlich-rechtliche Pflichten und Rechte der Ag. und An. begründen. Der An.-Schutz im weitesten Sinne umfaßt alle gesetzlichen Bestimmungen, welche bezwecken, die An. gegen die mit ihrer Arbeit zusammenhängenden Schädigungen und Benachteiligungen, sowie gegen die übermäßige Ausnutzung der Arbeitskraft zu schützen. Demgemäß gehören nicht nur dazu die Bestimmungen über die Regelung der Arbeitszeit einschließlich der Arbeitsruhe an Sonntagen und über den Schutz des Lebens und der Gesundheit

---

[67]) Unberücksichtigt bleiben daher die vielen, nicht juristischen sondern volkswirtschaftlichen und soz.-politischen Definitionen.
[68]) Vgl. Lotmar.
[69]) u. [70]) Vgl. Sombart, S. 73 und Kaskel 4), S. 168.
[71]) Vgl. Jäkel, S. 5 ff, und Kaskel 1), S. 193 ff.
[72]) Vgl. Matthaei, S. 175.
[73]) Vgl. Kaskel 4).
[74]) Vgl. Richter 2), S. 85 ff.

und der Wahrung des Anstandes und der guten Sitten, sondern auch die Bestimmungen über den Schutz des Arbeitsvertrages, die Sicherung des Arbeitslohnes, das Verbot des Trucksystems, die Fürsorge bei Unfällen, Krankheit, Arbeitsunfähigkeit usw.

Grundlegend ist für alle Bestimmungen die GO. in ihren vielen Schutzparagraphen. Hier interessiert nur die Regelung der Arbeitszeit. Das Ziel des Arbeitszeitschutzes muß sein, eine den Interessen der An. gerecht werdende Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen zu erlangen. Die Erreichung dieses Zieles kann in doppelter Weise erzielt werden. Es kann sich einmal darum handeln, daß durch unabdingbare gesetzliche Vorschriften eine bestimmte Gestaltung des Privatarbeitsvertrages erzwungen wird, daß also dem An. bestimmte Ansprüche gesichert, dem Ag. bestimmte Vertragspflichten auferlegt werden und daß andererseits bestimmte Abmachungen, die dem An. schädlich sind, verboten werden. Insoweit handelt es sich um Arbeitsvertragsrecht. Neben diesem privatrechtlichen Schutz hat der Gesetzgeber öffentlich-rechtliche Vorschriften geschaffen, durch welche zum Schutz der An. den Agn. und zum Teil auch den Ann. selbst bestimmte Pflichten gegenüber dem Staate auferlegt werden, deren Erfüllung der Staat durch öffentlich-rechtlichen Zwang, insbesondere durch Strafandrohung sichert. (siehe § 16 unten). Für jeden Ag. entsteht bei Eingehung eines Arbeitsverhältnisses dadurch ein rechtliches Verhältnis zwischen ihm und dem Staat, daß dieser dem Ag. in der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses Beschränkungen auferlegt. — Der Inhalt dieser Beschränkungen, der Pflichten der Ag., besteht in einer bestimmt gearteten Fürsorge für die An., die auf die Betriebstätigkeit beschränkt ist und nur dann besteht, wenn sie das Gesetz ausdrücklich oder stillschweigend vorschreibt. Schließlich ist die Fürsorge differenziert nach den einzelnen Personen, (Alter, Geschlecht) und nach der Verschiedenartigkeit des Arbeitsprozesses. Die Grundlage des An.-Schutzes beruht nicht auf dem Vertrag zwischen Ag. und An., sondern auf dem öffentlich-rechtlichen Interesse, daß die Allgemeinheit an der Erhaltung der physischen, wirtschaftlichen und moralischen Leistungsfähigkeit des An.-Standes nimmt. Diesem öffentlichen Interesse wird daher durch Schaffung der öffentlich-rechtlichen Pflicht Ausdruck gegeben, die nicht gegenüber dem Arbeitnehmer als Gegenkontrahenten des Arbeitsvertrages, sondern gegenüber dem Staate als Hüter des Nationalgutes seiner Bürger besteht. Bei dem Arbeitszeitschutzrecht handelt es sich also nicht um die Gestaltung der vertraglichen Beziehungen zwischen Ag. und An., sondern um öffentlich-rechtliche Pflichten [76]). Darum ist die Anwendung der Vorschriften nicht von dem Bestehen eines Arbeitsvertragsverhältnisses abhängig, sondern sie setzt nur eine tatsächliche Beschäftigung voraus. „Hier bestehen also An.-Schutzvorschriften ohne Vorhandensein eines Arbeitsvertrages, können daher nicht mit diesem identisch sein, bezw. einen Bestandteil desselben bilden“ [77]). Daraus folgt, daß dem An.

---

[76]) Ausnahmen vgl. unten § 15.
[77]) Vgl. Kaskel 1), S. 194.

ein selbständiger Anspruch auf Erfüllung der durch An.-Schutzrecht geschaffenen Pflichten des Ag. nicht zusteht und ebensowenig dem Ag. hinsichtlich der dem An. auferlegten Pflichten, — die Vorschriften wollen ja das öffentlich-rechtliche Verhältnis zwischen Ag. und An. regeln. Der An. ist nicht der Berechtigte aus den An.-Schutzpflichten und kann daher auch nicht auf die Erfüllung von Pflichten verzichten, bezw. darüber paktieren. Denn die Pflichten bestehen gegenüber einem Dritten, dem Staat. Die Vorschriften des An.-Schutzes werden durch den Arbeitsvertrag unabänderlich. Nur der Staat kann daher durch seine Organe für die Durchsetzung der Vorschriften sorgen, bezw. den Ag. oder An. rechtswirksam von diesen Pflichten entbinden. (vgl. unten § 14). Als öffentlich-rechtliche Pflicht gegenüber dem Staat ist die Erfüllung der An.-Schutzvorschriften durch Aufsicht, Zwang und Strafe gesichert. (vgl. unten § 16). Die Durchführung des Arbeitszeitschutzes ist lediglich Sache der Gewerbeaufsicht. Der An. kann daher die Erfüllung der Schutzvorschriften niemals von sich aus verlangen oder erzwingen. Nur wenn ein An. einen Schaden durch Verletzung der An.-Schutzvorschriften erlitten hat, kann er, da die An.-Schutzvorschriften ein Schutzgesetz i. S. des § 823 Abs. 1 BGB. sind, wegen Verstoßes gegen dieses Gesetz Schadenersatz verlangen.

---

§ 10.

Das Arbeitszeitrecht, seine Entwicklung bis zum AZNG. v. 1927.

Der Arbeitszeitschutz beruht auf hygienischen und kulturellen Erwägungen. Arbeits- und Ruhezeit müssen in hygienischer Beziehung so bemessen sein, daß Verbrauch und Ergänzung der körperlichen und geistigen Kräfte im richtigen Verhältnis zueinander stehen, damit nicht eine frühzeitige Abnutzung der Arbeitskraft eintritt. Die verschiedenartige Beeinflussung des menschlichen Organismus durch längere oder kürzere Arbeitstätigkeit äußert sich nur in der Stimmung und körperlichen Haltung der An.; sie äußert sich auch in dem entsprechend verschiedenartigen Verlauf der Arbeitsleistungskurven während eines Tages oder einer Woche, quantitativ oder qualitativ, relativ der Leistungsmenge, Güte und Fehlerhäufigkeit der eigenen Arbeit, der Achtsamkeit und Unfallgefahren (vgl. oben § 3). Der Arbeitszeitschutz erstrebt eine angemessene Verteilung von Arbeit und Ruhezeiten im Arbeitsverhältnis durch die gesetzliche Beschränkung der zulässigen Beschäftigungsdauer. Das wird dadurch erzielt, wie schon oben ausgeführt, daß dem Ag. die öffentlich-rechtliche, durch Zwang und Strafe gesicherte Verpflichtung auferlegt wird, die Beschäftigung seiner Arbeitnehmer zu bestimmten Zeiten bezw. über eine bestimmte Dauer hinaus zu unterlassen.

Bis zum November 1918 bestand in Deutschland eine ausdrückliche gesetzliche Regelung über die Arbeitszeit der Ang. die von allgemeiner Bedeutung war, nicht. Das BGB. brachte in seinen §§ 611 ff. über Dienst- und Werkvertrag nur Bestimmungen privatrechtlicher Natur, über Ver-

tragsschutz und Schutzmaßregeln (z. B. § 618) mit gegebenenfalls eintretender Haftung aus unerlaubter Handlung, (§§ 842 und 846 BGB.). Das HGB. enthält in den schon oben genannten §§ 62 ff, Schutzbestimmungen für Handlungsgehilfen und Lehrlinge. Der § 62 bietet einen, wenn auch sehr geringen Arbeitszeitschutz; denn ob der Ang. „durch zu lange Arbeitszeit in seiner Gesundheit gefährdet ist" wie es § 62 fordert — läßt sich stets schwerlich feststellen. Lediglich die GO. enthält im Zusammenhang mit den öffentlich-rechtlichen An.-Schutzbestimmungen Vorschriften über das Höchstmaß der Arbeitszeit, die im Interesse der Gesundheit der Arb., die unter die GO. fallen, notwendig waren. So sind insbesondere Arbeitszeit und Pausen der jugendlichen Arb, und Frauen in den Bestimmungen der GO. geregelt (§ 136 und 137). So sind ferner auf Grund der allgemeinen Ermächtigung des § 120 f der GO. durcch Beschluß des Bundesrats eine Reihe von Vorschriften für einzelne Betriebe auch bezüglich des Höchstmaßes der Arbeitszeit erlassen worden, die mit Rücksicht auf Leben und Gesundheit der Arbeiter notwendig waren. Ferner sah die GO. zeitliche Grenzen für die gewerbliche Beschäftigung der An. in einigen auf Grund des § 120 e ergangenen Bundesratsverordnungen für gefährliche Betriebsarten vor, sodann enthielt sie in den Bestimmungen über die Sonntagsruhe (§ 105 a ff) einen Schutz. Die sechsstündige Höchstarbeitszeit für Kinder unter 14 Jahren und die zehnstündige für Jugendliche zwischen 14 und 16 Jahren und für Arbeiterinnen galt nicht allgemein, sondern nur für gewerbliche Betriebe mit mindestens 10 Arbeitern und für die diesen gleichgestellten Betriebe (§ 134 i ff, 154 und 154 a GO.). Die achtstündige Arbeitszeit bestand vor dem Kriege tatsächlich im Steinkohlenbergbau unter Tage und in vereinzelten Großbetrieben der weiter verarbeitenden Industrien, nicht selten auch in den Kontoren des Großhandels und der Banken [78]), im allgemeinen aber dauerte die tägliche Arbeitszeit 9 -10 Stunden ohne Einrechnung der Pausen. Erst der Umsturz von 1918 brachte mit der Forderung der Gewerkschaften nach Einführung des Achtstundentages die allgemeine gesetzliche Regelung des Arbeitszeitrechtes in Deutschland. In dem bekannten Aufruf der Volksbeauftragten an das Deutsche Volk war die programmatische Erklärung enthalten: Spätestens am 1. Januar wird der Achtstundenmaximalarbeitstag in Kraft treten. Bereits vorher aber erfolgte die Einführung des Achtstundentages auf freiwilliger Grundlage. Im Namen des von den An.- und Ag.-Verbänden eingesetzten Zentralausschusses wurde schon am 15. Nov. 1918 mit der Unterschrift von Legin und v. Borsig folgendes Schreiben an den Vollzugsausschuß gerichtet:

> „Die Verbände der An. und Ag. haben unter dem heutigen Tage vereinbart, daß das Höchstmaß der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit für alle Betriebe auf 8 Stunden festgesetzt wird und Verdienstschmälerungen aus Anlaß dieser Verkürzung der Arbeitszeit nicht eintreten dürfen. Die Verbände sind sich darüber einig, daß

---

[78]) Vgl. Horbart S. 8 und Protokolle, die Ausführung des Bankbeamtenvertreters.

die Vereinbarung nur dann dauernd durchgeführt werden kann, wenn der Achtstundentag für alle Kulturländer durch internationale Vereinbarung festgesetzt wird. Wir bitten den Vollzugsausschuß, diese Forderungen bei den Friedensverhandlungen zu stellen und zu vertreten."

Die Vereinbarung der Spitzenverbände der Ag. und An. über die Begründung der Zentralarbeitsgemeinschaft vom 15. Nov. 1918 enthielt in ihrer Ziffer 9 eine Bestimmung gleichen Inhalts: „Das Höchstmaß der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit wird für alle Betriebe auf 8 Stunden festgesetzt. Verdienstschmälerungen aus Anlaß dieser Verkürzung der Arbeitszeit dürfen nicht stattfinden." Damit war zunächst der Achtstundentag auf freiwilliger Grundlage eingeführt. Entsprechend der Ankündigung des Rates der Volksbeauftragten wurde durch die Demobilmachungsverordnung über die Arbeitszeit der gewerblichen Arb. vom 13. Nov., 17. Dez. 1918 (RGBL. S. 1334, 1436) und der An. vom 13. März 1919 (RGBL. S. 315) für alle gewerblichen Arb. und für alle An. ohne Unterschied des Alters, des Geschlechts und ohne Unterschied der Betriebsgröße, der Achtstundentag verbindlich festgelegt. So wurden auch die mit kaufmännischen und technischen Diensten beschäftigten An. und die Bürobeamten des Achtstundentages teilhaftig [79]). Die beiden Verordnungen stellten nur eine vorläufige Regelung für die Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung dar. Da aber eine völlige schematische Durchführung des Achtstundentages in einzelnen Fällen aus Gründen der ökonomischen Zweckmäßigkeit und der wirtschaftlichen Entwicklung nicht möglich ist und zu wirtschaftlichen Schwierigkeiten führen muß, wurden Ausnahmen zugelassen [80]). Bald wurde eine endgültige Regelung versucht, die aber unter den in Regierung und Reichstag gegebenen schwankenden, unsteten Verhältnissen nicht zur Durchführung kam. Die Reichsregierung legte im August 1921 den Entwurf eines Gesetzes über die Arbeitszeit der gewerblichen Arb. und im Mai 1922 den Entwurf eines Gesetzes über die Arbeitszeit der Ang. vor. Die Verhandlungen im vorläufigen RWR. zogen sich lange hin, bis ins Frühjahr 1923. An eine Verabschiedung im Reichsrat war nicht zu denken, da in der zweiten Hälfte des Jahres 1923 der rapide Verfall der Deutschen Währung einsetzte; die damit verbundene Verschlechterung der gesamten wirtschaftlichen Lage machte eine grundlegende Aenderung nötig. Am 5. und 6. Oktober 1923 wurde zwischen den Regierungsparteien und der Reichsregierung über das Arbeitszeitrecht die nachstehende Vereinbarung getroffen:

„Die schwere Not unseres Landes läßt eine Steigerung der Gütererzeugung dringend notwendig erscheinen. Das wird nur unter restloser Ausnützung der technischen Errungenschaften bei organisatorischer Verbesserung unserer Wirtschaft und emsiger Arbeit

---

[79]) mit Ausnahme der schon durch die Anordnung vom 23. Nov. 1918 berücksichtigten Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker nach § 133 GO.

[80]) Befugnis der Demobilmachungskommission Ziff. VII, 3 der Verordnung über gewerbl. Arb. von 1918.

jedes Einzelnen zu erreichen sein. Neben der Steigerung der Produktion durch diese Mittel wird auch die Neuregelung der Arbeitszeitgesetze unter grundsätzlicher Festhaltung am Achtstundentage als Normalarbeitstag nicht zu umgehen sein. Dabei ist auch die Möglichkeit der tariflichen oder gesetzlichen Ueberschreitung der jetzigen Arbeitszeit im Interesse der notwendigen Steigerung und Verbilligung der Produktion vorzusehen. Für die öffentlichen Verwaltungen finden ähnliche Grundsätze Anwendung."

Dieser Vereinbarung entsprang der Gesetzentwurf „eines vorläufigen Gesetzes über die Arbeitszeit" der noch im gleichen Monat dem Reichstag vorgelegt wurde. Infolge der inzwischen eingetretenen weiteren Erschwerung der wirtschaftlichen und politischen Lage — die Regierungskoalition brach auseinander — gelangte das Gesetz im Reichstag nicht mehr zur Verabschiedung. Diesem Dilemma folgte ein „Interregnum." Denn die Geltungsdauer der Arb. A.O. und der Ang. V.O. lief inzwischen ab, damit trat ein unhaltbarer Zustand ein: der achtstündige Normalarbeitstag hatte in Deutschland keine rechtliche Grundlage mehr. Der Vereinbarung der Parteien über die Dauer der Arbeitszeit waren also keine anderen Grenzen als die der GO. gesetzt. Auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 8. 12. 23 (RBGl. S. 1179) erging dann die jetzt mit Abänderung noch geltende VO. über die Arbeitszeit vom 21. 12. 23. Die VO. erleichterte die Leistungen von Mehrarbeit über den normalen Achtstundentag hinaus, ermöglichte insbesondere die Ausdehnung der Arbeitszeit durch Tarifvertrag und in dessen Ermangelung durch behördliche Bewilligung. Der Geltungsbereich ist derselbe wie in den beiden Demobilmachungs-VO. en, d. h. Ziff. I der Arb. A. O. und § 11 der Ang. VO. [81]). Die Hausgehilfen fallen nicht unter die VO., ebenso nicht die Arb. der Landwirtschaft. Beamten sind ebenfalls ausgeschlossen; denn das Verhältnis des Beamten zum Reiche ist ein öffentlich-rechtliches; der Beamte erhält keinen Lohn, sondern Rente [82]). Die Arb. und Ang. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts werden jedoch wiederum von der VO. erfaßt [83]). Hinsichtlich der Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien besteht eine bosondere VO.

Da in verschiedenen Betrieben mit günstiger Konjunktur von der Möglichkeit der Ueberarbeit in erheblichem Maße Gebrauch gemacht wurde, teilweise zu ungunsten der im Jahre 1926 gewaltig steigenden Arbeitslosigkeit, sah sich die Reichsregierung nach vorgenommenen Feststellungen über die tatsächliche Arbeitszeit in einigen wichtigen Industrien zu der Verheißung veranlaßt „die Mißstände auf dem Gebiete der Arbeitszeit durch Uebergangs- und Notmaßnahmen zu beseitigen" [84]). Von Ag.- wie von An.-Seite war die VO. v. 21. 12. 23, zahlreichen Angriffen ausgesetzt. Die An. wandten ein:

---

[81]) Der Ausdruck „gewerblicher Arb." ist im weiteren Sinne des Titels VII. GO. zu verstehen.

[82]) Vgl. Günther — Schneider, S. 31.

[83]) Vgl. Ziff. I. der Arb. A. O. von 1918 und § 1 der Ang. VO. v. 1919.

[84]) Vgl. Sitzung des Reichstages vom 3. II. 27.

a) Die nach der AZVO. möglichen und vielfach in Anspruch genommenen langen Arbeitszeiten seien sozial-politisch bedenklich, mit der bestehenden Arbeitslosigkeit nicht vereinbar.

b) Tarifverträge würden von Ag. gekündigt, um eine längere, nach § 6 der VO. zulässige Arbeitszeit bewilligt zu erhalten.

c) Unter der Geltung der AZVO. seien vielfach die von ihrem Inkrafttreten üblichen Lohnzuschläge für die über 48 Stunden wöchentlich hinausgehende Arbeitszeit in Fortfall gekommen.

d) Die Mehrarbeit über 10 Stunden müsse stets von der behördlichen Genehmigung abhängig gemacht werden.

e) Die Möglichkeit, eine an sich ungesetzliche, aber von den An. freiwillig geleistete Arbeit u. U. straffrei zu lassen, hätte zu großen Unzuträglichkeiten geführt. — (Diese Vorschrift bildete die Hauptursache für die vielfachen Klagen und Beschwerden über allzulange Arbeitszeiten in den Fabriken und Büros der Banken und des Handels).

Von Ag.-Seite wurde betont:

a) Die Ueberschreitung der Zehnstundengrenze sei für gewisse Gewerbezweige, für die sie bisher unmöglich wäre, bisweilen erforderlich. (Z. B. Steinkohlenbergbau).

b) Das Bedürfnis, einzelnen An. gewisse Vor- und Nacharbeiten auch über 10 Stunden hinaus zu gestatten, sei unabweisbar [85]).

So legte dann die Reichsregierung in der oben erwähnten Reichstagssitzung vom 3. 2. 1927 mit eingehender Begründung den Entwurf eines Gesetzes zur Abänderung der AZVO. vor. Nach lebhaften Auseinandersetzungen wurde es schließlich am 8. 4. 1927 vom Reichstag verabschiedet, gegen die Stimmen der Sozialdemokraten, Demokraten, Kommunisten und der wirtschaftlichen Vereinigung.

Das Gesetz will der endgültigen Regelung durch das Arbeitsschutzgesetz nicht vorgreifen, sondern stellt lediglich eine Notregelung dar, daher heißt es allgemein das Arbeitszeitnotgesetz. Mit den durch dieses Gesetz erfolgten Aenderungen wurde die AZVO. vom 21. 12. 1923 neu gefaßt und als VO. über die Arbeitszeit vom 14. 4. 1927 im RGBL.S. 110 veröffentlicht.

III. Kapitel.

Geltungsbereich der Arbeitszeitbestimmungen im Handelsgewerbe.

§ 11.

Die Gewerbeordnung, die Angestelltenverordnung von 1919, das Arbeitszeitnotgesetz von 1927.

---

[85]) Vgl. Günther-Schneider, S. 32.

1. Der Angestellte und der leitende Angestellte.

Die Ang. VO. von 1919 erstreckt sich auf alle Ang. i. S. der §§ 11 und 12 und die Lehrlinge. Die §§ 11, 12 und 13 seien nachstehend wiedergegeben.

§ 11. Die vorstehende Regelung umfaßt die Angestellten, die

1. mit kaufmännischen Diensten beschäftigt werden, insbesondere Handlungsgehilfen,

2. mit technischen Diensten beschäftigt werden, mit Ausnahme derjenigen technischen Ang., (Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker), die hinsichtlich der Regelung ihrer Arbeitszeit der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arb. vom 23. 11. 1918 unterliegen,

3. mit Schreib-, Rechen- oder ähnlichen Arbeiten beschäftigt werden (Büroangestellte), einschl. derjenigen, die für Büros niedere oder lediglich mechanische Dienste leisten,

4. sich als Lehrlinge in einer geregelten Ausbildung zu einer der vorgenannten Beschäftigung befinden.

§ 12. Die Bestimmungen finden keine Anwendung auf

1. Generalbevollmächtigte und die im Handelsregister oder Genossenschaftsregister eingetragenen Vertreter eines Unternehmens,

2. auf sonstige Angestellte in leitender Stellung, die Vorgesetzte von in der Regel mindestens 20 Angestellten oder 50 An. sind oder deren Jahresarbeitsverdienst 7000.— übersteigt,

3. Ang., die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft einschl. ihrer Nebenbetriebe beschäftigt sind,

4. Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken.

§ 13. Die Regelung gilt für alle Arbeitgeber einschl. der Körperschaften des öffentlichen Rechts. Es macht keinen Unterschied ob der Ag. seinen Betrieb oder sein Büro mit der Absicht der Gewinnerzielung führt oder nicht.

Der Begriff des Ang. ist nicht klar umgrenzt, sogar ziemlich umstritten. In der deutschen Gesetzgebung ist bisher ein allgemein gültiger Begriff des Ang. nicht vorhanden; es ist vielmehr jeweils in den Einzel-Gesetzen bestimmt, wer als Ang. i. S. des betreffenden Gesetzes anzusehen ist. Im allgemeinen wird man sagen können: Arb. sind diejenigen An., die mit ausführenden Arbeiten körperlicher Art beschäftigt sind; Ang. solche, die Arbeiten höherer Art leisten. Diese Auffassung ist jedoch nicht scharf genug umgrenzt. Das Gesetz bedarf bestimmter Merkmale. Solche Merkmale sind im § 1 des AVG. aufgestellt. Sie bilden auch außerhalb des AVG. Anhaltspunkte für die rechtliche Unterscheidung Ang. und Arb. Doch muß beachtet werden, daß Gesetze und VO. en. für Einzelgebiete die Abgrenzung des § 1 AVG. durchbrechen, indem sie Personen, die nach § 1 AVG. Arb. sind als Ang., und Personen die danach Ang. sind, als Arb. behandeln.

So stellt das BRG. den Ang. auch die, „mit niederen oder lediglich mechanischen Dienstleistungen beschäftigten Büroangestellten" gleich (§ 12 BRG.), während die GO. in ihrem Titel VII grundsätzlich die Gehilfen, Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker in die Reihe gewerblicher

Arbeiter eingliedert. Das österreichische Gesetz definiert die Ang. als die „An., die vorwiegend höhere oder kaufmännische oder büromäßige Arbeit leisten“ [86]). Eine ähnliche Begriffsbestimmung will auch der EV. von 1923 durchgeführt wissen. Das rechtliche Kennzeichen des Ang. ist ein doppeltes: einmal ist seine Tätigkeit im Gegensatz zu der des Arb. eine vorwiegend intellektuelle oder eine leitende, bezw. beaufsichtigende, andererseits genügt aber unabhängig hiervon eine Beschäftigung mit bestimmten Gegenständen, bezw. innerhalb bestimmter Berufe. Eine Tätigkeit innerhalb dieser Berufe begründet also stets die Ang.-Eigenschaft, ohne Rücksicht auf die Art dieser Tätigkeit, (mechanisch oder intellektuell, ausführend oder leitend). Eine solche Berufstätigkeit, die den An. stets zum Ang. macht, ist die kaufmännische Tätigkeit (Verkäufer, Kassierer usw.) und andererseits die Büroarbeit (schreiben, rechnen oder registrieren). Zwischen den Ag. und An. schiebt sich als viertes Glied (Arb. Ang., Lehrlinge) der „Leitende Angestellte.“ Diese Gruppe ist sich durchaus nicht einig, ob zu ihr nur die Ang. mit Ag.-Funktion (Organisatorische Leiter) oder auch die wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter (geistige Leiter) gehören, und ob z. B. die Vorstandsmitglieder von juristischen Personen, die zweifellos formell nur „angestellt“ sind, auch zu den leitenden Ang. oder zu den Ag. gehören. Die Leitenden Ang. bilden durch ihren Ausschluß von der Geltung wichtiger arbeitsrechtlicher Gesetze [87]) auch rechtlich eine besondere Berufsgruppe, die einem eigenen Arbeitsrecht unterstellt ist. Nach Kaskel [88]) sind für die leitenden Ang. drei Merkmale maßgebend: die Eigenschaft als An. (Angestellter), ferner eine Ueberordnung (Leitung) gegenüber anderen Ang. oder aber eine bestimmte Vorbildung mit entsprechender Tätigkeit.

Die leitenden Ang. müssen ebenfalls im Gegensatz zum Ag. An.-Eigenschaft haben. Die fälschlich zu den leitenden Ang. gerechneten Vorstandsmitglieder von juristischen Personen oder Handelsgesellschaften (Direktoren, geschäftsführende Gesellschafter) scheiden begrifflich aus, da sie Organe und nicht Ang. des Ag. sind und in ihrer Person im Gegensatz zum „abstrakten Prinzipal“ der juristischen Person, den „konkreten Prinzipal“ bilden [89]).

Das AGG. schließt die leitenden Ang. daher ausdrücklich im § 5 Abs. 2 aus der Reihe der An. aus: „keine An. sind gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten Rechts ....“ Die Austragung von Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten sind nur auf Grund besonderer Vereinbarung zugelassen. Gemäß § 3 Abs. 2, AGG. Außerdem muß sich der leitende Ang. gegenüber anderen Ang. durch eine gewisse Ueberordnung äußerlich wie auch gefühlsmäßig abheben. Leitende Ang. sind daher nur bei Vorhandensein anderer (geleiteter) Ang. möglich, es dürfen nicht nur Arb. vorhanden

---

[86]) Vgl. dazu Adler: zum Begriff des Ang. im Reichsarbeitsblatt 1922, Na. T. S. 169.
[87]) Vgl. § 12 Abs. 2 BRG., § 12 Ang. VO.
[88]) Vgl. Kaskel 1), S. 69.
[89]) Vgl. Titze, S. 5 ff.

sein; den Ang. gegenüber müssen sie eine gewisse Vorgesetzt-Eigenschaft besitzen. (Recht der Einstellung und Entlassung, Anweisungsbefugnis). Dem Unternehmer gegenüber müssen sie ein höheres Maß der Verantwortung als die anderen Ang. tragen. Seitens der Ang. und des Unternehmers sollen sie als außerhalb des Kreises der sonstigen Ang. stehende Einzelperson oder Gruppe empfunden und dementsprechend behandelt werden [90]). Die akademische Vorbildung ist nur entscheidend, wenn die derzeitige Tätigkeit im Rahmen dieser Vorbildung und auf Grund der dort erlangten Kenntnisse erfolgt. Der Unterschied zwischen dem leitenden und dem einfachen Ang. ist wesentlich, da für diese beiden Gruppen die Dauer der Arbeitszeit nicht stets die gleiche zu sein braucht. (Vgl. Ang. VO. § 12).

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß man bei dem so überaus komplizierten Wirtschaftsleben vergeblich eine logische Begriffsbestimmung des Ang. suchen wird; der meist verwandte Begriff der höheren und geistigen Arbeit als Unterschied zum Arb., hat bei verschiedenen Gruppen versagt; z. B. zählt die Reichs-Gewerbestatistik aus dem Jahre 1883 die Verkäufer in Ladengeschäften zu den sog. „c-Personen", den Arb.; Büroschreiber mit mechanischer Arbeit gelten als Ang., während manche Facharbeiter doch gewiß ein hohes Maß geistiger Leistung aufweisen [91]).

Die Regelung der Ang.-Arbeitszeit erstreckt sich im S. der VO. nur auf Angestellte, die sich in persönlichen wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis von einem Unternehmer befinden [92]). Für sie gilt auch das AZNG. vom 14. 7. 1927 bezüglich der Arbeitszeit und ihres Schutzes. Andere Schutzvorschriften finden sich auch für Ang. im HGB., BGB. und in der GO.; z. B. im § 62 HGB. der die Fürsorgepflicht des Prinzipals bestimmt und die Gesundheit gefährdende Arbeitszeit in einer dem Ag. entgegenkommenden Weise, „soweit die Natur des Betriebes es gestattet", verbietet. Die Vorschriften des HGB. und BGB. sind privatrechtlicher Natur; der genannte § 62 hat allerdings im § 139 h GO. eine öffentlich-rechtliche Stütze. Diese Bestimmungen, wie auch manche der anderen Gesetze sind von der Ang. VO. und dem AZNG. längst überholt, wenn auch nicht aufgehoben. Die Ang. VO. unterscheidet, wie sich aus § 14 ergibt, Ang. und öffentliche Beamte; die letzteren fallen nicht unter den § 11 der VO. Der Ang.-Begriff des § 11 deckt sich nicht mit dem des § 1 AVG., oder mit dem des § 12 BRG.; das findet seine hinreichende Erklärung in den verschiedenen Zwecken, die von den drei Gesetzen jeweils verfolgt werden. Im BRG. wird die Scheidung der Ang. vom Arb. strenger durchgeführt, mit Rücksicht auf die Unterteilung der Betriebsvertretung in einen Arb.- und Ang.-Rat; in der Ang. VO., wo es zweckmäßig war, die Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker hinsichtlich der Arbeitszeit mit den gewerblichen Arbeitern gleich zu behandeln, ist die Scheidung

---

[90]) Vgl. NZ. f. AR. 1924 Sp. 695.
[91]) Vgl. HWST. „Arbeitsrecht".
[92]) Vgl. Syrup, S. 24 ff. Dem Sinne nach ähnlich Huth, Anm. 94.

weniger streng. In die Ang.-Versicherung konnte man die niederen Büroangestellten nicht einbeziehen, während man sie für die Arbeitszeitregelung zweckmäßig den Ang. angliederte.

Der Achtstundentag sollte Allgemeingut aller An. werden. Früher waren von den Ang. die technischen dem gleichen Arbeitszeitschutz unterstellt wie die Arbeiter. Die kaufmännischen Ang. unterstanden einerseits einer beschränkten Feiertagsruhe und andererseits in den offenen Verkaufsstellen einem besonderen Schutz, während die Büroangestellten gar keinen Schutz genossen. Dagegen sind nunmehr alle Ang. einem dem Schutz der Arbeiter ähnlichen, umfassenden und im wesentlichen einheitlichem Arbeitszeitschutz unterstellt worden. Daneben wurde die Feiertagsruhe der Ang. dadurch neu geregelt, das sämtliche Ang. durch § 8 dieser VO. der Feiertagsruhe im Handelsgewerbe unterstellt waren, auch soweit sie gar nicht im Handelsgewerbe tätig waren. Damit war die bisherige besondere Feiertagsruhe im Handelsgewerbe zur allgemeinen Feiertagsruhe für sämtliche Ang. geworden. Die Feiertagsruhe im Handelsgewerbe ist aber ihrerseits in Abänderung des bisherigen § 105 b Abs. 2 der GO. durch eine neue VO. vom 5. Februar 1919 völlig umgestaltet worden. Die beiden neuen VO. en. vom 5. 2. 1919, und 18. 3. 1919 bilden zunächst die rechtliche Grundlage des nunmehr geltenden Arbeitszeitschutzes der Ang. Dazu tritt als dritte Rechtquelle die VO. über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923 in ihrer neuen Fassung durch das AZNG. vom 14. 4. 1927 die im Gegensatz zu den bisherigen VO.en. den allgemeinen Maximalarbeitstag für Arb. und Ang. gemeinsam regelte. Auch diese VO. hielt indessen die bisherige Sonderverordnung für Ang. vom 18. 3. 1919 aufrecht, veränderte und ergänzte sie aber durch zahlreiche Zusätze, die nunmehr sowohl für Arb. wie für Ang. gelten. Im Gegensatz zu den ursprünglichen Absichten der Reichsregierung, die Arbeitszeit der Ang. in einem besonderen Gesetz zu regeln [93]), enthielt die VO. über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923 neben der Regelung der Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter auch die der Ang. Die VO. spricht daher in ihren Bestimmungen regelmäßig von Arbeitnehmern, worunter sowohl Arb. wie Ang. zu verstehen sind. Lediglich dort, wo sich der Ausdruck „Arbeiter" findet, (z. B. § 7) sollten die Ang. nicht mitbetroffen sein. Die Vorschriften des AZNG. erstrecken sich also auf alle Arbeitnehmer, d. h. auf Personen, die auf Grund eines Dienst- oder Arbeitsvertrages Arbeit oder Dienste gegen Entgelt leisten [94]).

---

§ 11.

II. Geltungsbereich des Handelsgewerbes.

Die Vorschriften über die Arbeitszeit gewähren den An. in mehrfacher Weise Schutz. Sie setzen eine Höchstdauer für die tägliche, unter

---

[93]) Vgl. Reichstagdrucksachen Nr. 123 von 1922, Entwurf; und S. 36 oben.

[94]) Vgl. Huth I. Dem Sinne nach ähnlich Syrup, S. 24 ff. Anm. 92.

Umständen die wöchentliche oder 14tägige Arbeitszeit fest, sie regeln ferner die zeitliche Lage der Arbeit innerhalb der Tagesstunden, schreiben Arbeitspausen und Ruhezeiten vor und verbieten oder beschränken endlich die Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Für das Handelsgewerbe, das sonst grundsätzlich der GO. untersteht, ist der Arbeitszeitschutz vielfach abweichend geregelt. Es soll die im § 1 HGB. angeführten Betriebszweige umfassen: nicht die in der Reichsgewerbestatistik von 1883 angegebenen, wonach ein weiterer Kreis gezogen ist, und alles, was dort als Handelsgewerbe bezeichnet ist, zum Handelsgewerbe i. S. der GO. gehört. Handelsgewerbe ist ein Gewerbebetrieb, der eine im genannten § 1 Abs. 2 HGB. aufgeführte Art von Geschäften zum Gegenstand hat; außerdem gelten als Handelsgewerbe Unternehmen, deren Firma in das Handelsregister eingetragen ist. Unter den Bereich des Handelsgewerbes gemäß § 1 HGB. fallen neben Ang. und Lehrlingen auch die Arbeiter, die mit körperlichen Arbeiten beschäftigt sind, wie Kassenboten, Portiers, Kutscher, Aufzugspersonal usw. Die Arbeitsprozesse sind außerordentlich verschiedenartig für die An. Es können sein: Ladenangestellte, Büroangestellte der Börsenmakler, in Fabrikbetrieben, Ladengeschäften, Banken. Versicherungs-, Speditions- und Kommissionsgeschäften, in Verlagsgeschäften, Druckereien; desgleichen die Ang. im Außenbetrieb der genannten Erwerbszweige. Die unter die Ang. VO. und das AZNG. fallenden Ang. sind im § 11 einerseits und im § 12 der Ang. VO. andererseits stufenweise angeführt. In Ziff. 4 des § 11 sind die Lehrlinge als zugehörig miterwähnt. Für alle drei Kategorien von An. gilt grundsätzlich der Achtstundentag; der hygienische Achtstunden-Maximalarbeitstag gilt nur für die Arb., während der allgemeine Achtstunden-Maximalarbeitstag für alle An. gilt. Die im Hilfsbetriebe des Handelsgewerbes beschäftigten An. sind größtenteils zu den Arb. zu rechnen. Nach § 83 des HGB. „bewendet es hinsichtlich der Personen, welche in dem Betrieb eines Handelsgewerbes andere als kaufmännische Dienste leisten, bei den für das Arbeitsverhältnis dieser Personen geltenden Vorschriften."

---

§ 11.

III. Offene Verkaufsstellen.

Das geltende deutsche Arbeitsrecht krankt, wie keine andere Gesetzesmaterie, an einer Unübersichtlichkeit von Bestimmungen in den mannigfaltesten Gesetzen, die eine klare Durchdringung fast unmöglich macht [95]).

In der GO. ist eine große Gruppe des Handelsgewerbes getrennt von dem dort vorherrschenden industriellen Gewerbe bezüglich des Arbeitszeitschutzes geregelt, und zwar im 6. Abschnitt des VII. Titels. §§ 139 c ff., der auf der Novelle vom 30. 6. 1900 beruht: „Gehilfen, Lehr-

---

[95]) Vgl. Horbart, S. 14.

linge, und Arbeiter in offenen Verkaufsstellen." Dieser Abschnitt findet auf den Geschäftsbetrieb der Konsum- und anderer Vereine entsprechende Anwendung, gemäß § 139 m GO. Offene Verkaufsstellen sind nach Kaskel [96]) „dem Geschäftsverkehr dienende, feste Stellen, (Laden, Verkaufsbude, dagegen nicht Marktstand), die allgemein dem Publikum zugänglich sind (also nicht für den Großhandel bestimmt) und in denen Waren zum Mitnehmen (also nicht zum Genuß an Ort und Stelle) verkauft werden. Ob es sich um Firmenkaufleute oder Minderkaufleute handelt (§ 4 HGB.), ist unerheblich, so daß auch die Handwerkerläden darunter fallen."

Die Abgrenzung zwischen offener Verkaufsstelle und gewerblichem Betriebe ist umstritten. Das Austragen bestellter Waren (z. B. Brötchen) aus der Verkaufsstelle, auch aus der Backstube, die vorübergehend zur Verkaufsstelle einbezogen wird, ist vor 7 Uhr morgens verboten [97]). Das Austragen von Backware aus der Backstube ist kein Handelsgewerbe, sondern Ausfluß des produktiven gewerblichen Betriebes, also vor 7 Uhr morgens zulässig [98]).

Die Ladenangestellten haben bezüglich ihrer Arbeitszeit eine doppelte Regelung erfahren: sie fallen unter den Titel VII GO., d. h. sie gehören zu den gewerblichen Arbeitern und sodann führt sie die Ang. VO. im § 7 unter der Kategorie „Angestellter." Die VO. über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923 hat zum Teil neues Recht geschaffen, daneben Bestimmungen der Demobilmachungs-VO. aufgehoben, aber die Paragraphen der GO. über Arbeitszeit, Pausen usw. unverändert gelassen. Die geltenden Arbeitszeitbestimmungen sind also gar nicht einheitlich zusammengefaßt. Die jetzige Regelung der Arbeitszeit kann nur als vorläufig bezeichnet werden; die endgültige Regelung ist dem Arbeitsschutzgesetz vorbehalten, dessen Entwurf nach der letzten Lesung im Reichsrat mit öffentlicher Begründung vorliegt [99]). Für das Handelsgewerbe kommen bezüglich der Arbeitszeitregelung teilweise Bestimmungen der GO., der Angestellten-VO. und vor allem das seit dem 1. Mai 1927 geltende AZNG. in Betracht. Dieses Gesetz ist zur Einschränkung der Ueberarbeit und zur stärkeren Sicherung des geltenden Rechts als „Gesetz zur Aenderung der AZVO. vom 21. 12. 1923" ergangen. Es ergibt sich bezüglich der Arbeitszeit der Ang. eine Sonderregelung; hier weicht der persönliche Geltungsbereich der Ang. von dem des § 1 AVG. und dem des § 12 BRG. ab. Ausgeschlossen sind alle leitenden Ang. als gesetzliche Vertreter, oder Prokuristen, oder Generalbevollmächtigte oder als Vorgesetzte von mindestens 20 Angestellten oder mindestens 50 Arb. oder Ang. oder mit einem die Angestelltenversicherungspflicht übersteigenden Jahresverdienst (gegenwärtig

---

[96]) Vgl. Kaskel 1), S. 74; auch Landmann-Rohmer zu §139 c.
[97]) Vgl. KGE. vom 11. 6. 1926; Gew. Arch. 1927, S. 143.
[98]) Vgl. OLG. Karlsruhe vom 4. 1. 1926 Gew. Arch. 1926, S. 488. Vgl. auch dazu § 3 der Bäckerei-AZVO.; danach ist erst Backerlaubnis ab 6 Uhr gewährt; Backwaren, die erst ab 6 Uhr gebacken werden dürfen, sind nicht vor 7 Uhr zum Austragen bereit; der Streit ist somit kaum nutzbringend.
[99]) Vgl. E.

6000.-- Mk.). Nach § 11 der VO. scheidet der angestellte Syndikus aus, wenn er weder kaufmännisch, noch technisch, noch büromäßig, sondern rechtsberatend tätig ist. (Vgl. S. 40 unten). Volontäre können ebenfalls nicht als An. angesprochen werden, weil sie nicht nur ohne Entgelt, sondern in der Hauptsache zu ihrer eigenen Fortbildung tätig sind [100]).

IV. Kapitel.

Die Arbeitszeitbestimmungen.

§ 12.

Für die offenen Verkaufsstellen.

I. Werktags. Aufgabe der folgenden Ausführungen ist nunmehr die Darlegung der Arbeitszeitbestimmungen im Handelsgewerbe. Zuerst sei als Sondergruppe die der Ang. in offenen Verkaufsstellen behandelt. Nach den Bestimmungen der GO. bestand der obligatorische 9 Uhr-Ladenschluß und der fakultative 8 Uhr-Ladenschluß. Es bestanden manche Ausnahmen, so daß die Durchführung der Mindestruhezeiten gemäß § 139 c, dessen Vorschrift ohnehin selten innegehalten war, erschwert wurde; „unvorhergesehene Notfälle" (§ 139 e Abs. 2 Ziff. 1) konnten leicht konstruiert werden. An 40 Tagen durfte bis 10 Uhr abends für die Verkaufsstellen das Offenhalten bewilligt werden. Zweck dieser Ladenschlußbestimmungen war, dem Personal der offenen Verkaufsstellen zugleich mit den Vorschriften über eine ununterbrochene Ruhezeit und eine angemessene Mittagspause eine genügende Erholungszeit sicherzustellen. Das „Ausbedienen" der Kunden, die bei Ladenschluß schon anwesend waren, durfte bei Vollzug der §§ 41 a und 105 b Abs. 2—4 gemäß der überwiegenden Praxis mit Recht nicht geschehen [101]). Der Ladenschluß bedeutet nicht ein Verbot jeder Tätigkeit innerhalb der vorgeschriebenen Zeit, sondern nur derjenigen Tätigkeit, die einen geschäftlichen Verkehr bedeutet, insbesondere die Verkaufstätigkeit. Andere Arbeiten, z. B. Aufräumen des Kontors und Reinigung, werden hierdurch nicht berührt. Doch wird praktisch die Ruhezeit nicht wesentlich vom Ladenschluß abweichen, da die Tätigkeit in offenen Verkaufsstellen sich fast regelmäßig in der Verkaufstätigkeit erschöpft. Mit Bezug auf die Dauer der regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit hält die AZVO. heute grundsätzlich an dem Achtstundentag fest. Die Regelung der Arbeitszeit soll jedoch eine gewisse Beweglichkeit besitzen, damit Hemmungen, die sich einer Steigerung der Gütererzeugung entgegenstellen, tunlichst vermieden werden. Um in der Produktion die restlose Ausnutzung der technischen Errungenschaften bei organisatorischer Verbesserung unserer Wirtschaft und emsiger Arbeit jedes Einzelnen zu erreichen, ist auch die Möglichkeit der tariflichen und

[100]) Vgl. Ertel IX. — Die. a. Begr. zu § 2 des E. will bezüglich der Volontäre eine Entscheidung von Fall zu Fall verlangen.
[101]) Vgl. Landmann-Rohmer zu § 139 e.

gesetzlichen Ueberschreitung der bisherigen Arbeitszeit vorgesehen [102]). Neben einer größeren Beweglichkeit hinsichtlich der Zulassung der 48 Stunden-Woche oder der 96-Stunden-Doppel-Woche gibt die AZVO. unabhängig von einer erweiterten Zulassung von Ueberstunden, verschiedene Möglichkeiten, die Dauer der regelmäßigen (nicht nur vorübergehenden) täglichen Arbeitszeit, abweichend von der gesetzlichen Regelung festzulegen.

Für die Regelung der Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit bestehen 3 Möglichkeiten:

a) Die Regelung kraft Gesetzes,
b) die Regelung auf Grund von Tarifverträgen,
c) die Regelung auf Grund behördlicher Anordnung.

Solange eine tarifliche Vereinbarung nicht vorliegt, und eine behördliche Anordnung nicht ergangen ist, gilt die Regelung kraft Gesetzes. Mit dem Inkrafttreten einer tariflichen Vereinbarung oder einer behördlichen Anordnung tritt die Regelung kraft Gesetzes von selbst außer Kraft, soweit eine Einschränkung durch Tarifvertrag gesetzlich nicht untersagt ist. Im allgemeinen wird auch die tarifliche Regelung die behördliche Anordnung ausschalten. Die tarifliche Vereinbarung wird in ihren Bestimmungen über die Regelung der Arbeitszeit öffentliches Recht — Zuwiderhandlungen sind unter Strafe gestellt (vgl. unten § 16). Das AZNG. regelt nur die Dauer der Arbeitszeit, nicht dagegen ihre Einteilung. Vorschriften über den Beginn und das Ende der Arbeitszeit, sowie über Ruhezeit und Pausen enthält die Ang. VO., die durch das Arbeitszeit-NG. wieder in Kraft gesetzt ist. Da ferner gemäß § 9 des AZNG. die sonstigen gesetzlichen Vorschriften über den Schutz der An. unberührt bleiben, gelten auch heute noch die zahlreichen Bestimmungen der GO., die sich mit der Lage der Arbeitszeit, den Ruhezeiten und Arbeitspausen beschäftigen (vgl. §§ 139 c — m GO.). Nach § 9 der Ang. VO. müssen offene Verkaufsstellen, mit Ausnahme der Apotheken, an Werktagen von 7 Uhr abends bis 7 Uhr morgens für den geschäftlichen Verkehr geschlossen sein. Die beim Ladenschluß schon anwesenden Kunden dürfen noch bedient werden (sogn. „Ausbedienen"). Nach 7 Uhr abends, jedoch bis spätestens 9 Uhr abends dürfen Verkaufsstellen an 20 von der Ortspolizeibehörde zu bestimmenden Tagen geöffnet sein. Lebensmittelgeschäfte dürfen vor 7 Uhr, jedoch nicht vor 5 Uhr morgens geöffnet sein, gemäß näherer Bestimmung der Ortspolizeibehörde. Ueber die Verlängerung der Arbeitszeit an 30 Tagen im Jahre vergl. die einschlägigen Bestimmungen des § 3 AZNG. Weitergehende Ausnahmen können die landesrechtlich hierfür zuständigen Behörden (in Preußen der Regierungspräsident, in Berlin der Polizeipräsident) widerruflich gestatten, nach Anhörung des Gewerbeaufsichtsbeamten, wenn die Aus-

---

[102]) Vgl. Bericht des 9. Ausschusses (sozialer Angelegenheiten) über den E. eines Gesetzes zur Abänderung der AZVO. Reichsdrucksachen Nr. 3392 von 1927.
(vgl. §§ 139 c — m GO.).

nahmen im öffentlichen Interesse, insbesondere zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit und zur Sicherstellung der Volksernährung dringend nötig sind. (Darum dürfen Lebensmittelgeschäfte in größeren Städten vielfach bis 8 Uhr abends geöffnet bleiben; § 10 Ang. VO. in Verbindung mit § 14 AZNG.). Jedoch sagt der § 10 ausdrücklich, „die obersten Landesbehörden sind befugt, Ausnahmen ....., abgesehen von Arbeitszeitverlängerungen ..... zu erteilen." Diese Kautele ist eingefügt durch Art. 2 Abs. 2 des Gesetzes vom 14. 4. 1927 zur Abänderung der AZVO. (RGB. 1, I. S. 109). Der Abs. 4 des § 139 e GO., der während der Ladenschlußzeit auch das Feilbieten von Waren auf Straßen und Plätzen und den Gewerbebetrieb im Umherziehen verbietet, aber Ausnahmen durch die Ortspolizeibehörde zuläßt, bleibt in Geltung. § 139 f GO. ist hinfällig geworden. Die Vorschriften bezüglich des Ladenschlusses gelten auch für offene Verkaufsstellen, in denen Angestellte nicht beschäftigt werden [103]).

Ausgenommen sind Apotheken, Gast- und Schankwirtschaften und Bahnhofsverkaufsstellen. Auf die Rechtsprechung zu § 41 a und 139 c GO. sei verwiesen [104]): Verkaufsstelle für Keks usw. im Kinovorraum zum Genuß an der Stelle, ist kein Ladengeschäft [105]). — Selterbuden, sonst Schankstelle, welche aber auch Waren zum Mitnehmen verkauft, gilt als offene Verkaufsstelle [106]).

Ueber die längere Verkaufszeit in Bahnhofsverkaufsstellen herrscht von Interessenseite vielfach Beschwerde; nach dem Reichsgericht finden die Vorschriften hier keine Anwendung [107]). Um den Beschwerden abzuhelfen, sind bezüglich der Ladenschlußstunden in Bahnhofsverkaufsstellen und Friseurstellen auf den Bahnhöfen besondere Richtlinien vom Reichswirtschaftsminister bekanntgegeben, die auch die Bahnhofswirtschaften behandeln [108]). Für die Ang. gilt hinsichtlich der Pausen folgendes: Sofern die tägliche Arbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt, ist innerhalb der Arbeitszeit mindestens eine ½-stündige Pause zu gewähren. Fällt das Ende der Arbeitszeit in die Zeit nach 4 Uhr nachmittags, so ist den Ang., die ihre Hauptmahlzeit außerhalb des Gebäudes einnehmen, in dem sich die Arbeitsstätte befindet, eine Pause von mindestens 1½ Stunden zu gewähren. (§ 2 Ang. VO.). Ausnahmen hiervon können nur von den obersten Landesbehörden widerruflich gemacht werden, wenn sie im öffentlichen Interesse z. B. zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit oder Sicherstellung der Volksernährung dringend nötig werden. (§ 10 Ang. VO.). Der§ 2 Ang. VO. erweitert diejenigen Schutzvorschriften des § 139 c GO., die dem Charakter des 6. Abschnitt im Titel VII entsprechend, bisher nur für das Personal in offenen Verkaufsstellen galten, und jetzt im Geltungsbereich der §§ 11, 12 der Ang. VO. wirksam sind. Die Schutzbestimmungen gelten ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht.

---

[103]) Vgl. Bösche; RGE. in Strafsachen vom 7. 2. 1921.
[104]) Vgl. Landmann-Rohmer zu diesen §§.
[105]) Vgl. OLG. Zelle vom 13. 7. 1926; Gew. Arch. 1927, S. 469.
[106]) Vgl. OLG. Königsberg vom 26. 11. 1925; Gew. Arch. 1926, S. 486.
[107]) Vgl. RGE. in Strafsachen vom 3. 4. 1924.
[108]) abgedruckt im RABL. 1927, S. 210.

Beginn und Ende der Pausen sind, sofern keine tarifliche Regelung erfolgt ist, vom Ag. im Einverständnis mit dem Ang.-Ausschuß, oder, wenn ein solcher nicht besteht, mit der Angestelltenschaft des Betriebes oder des Büros entsprechend den Bestimmungen dieser VO. für den Gesamtbetrieb oder einzelne Abteilungen besonders festzulegen und durch Aushang bekannt zu machen. (§ 3 Ang. VO.). Diese Pausenregelung ist nur auf den achtstündigen Arbeitstag zugeschnitten. Fraglich ist, ob der § 2 auch für gesetzlich zulässige längere regelmäßige Arbeitszeit zwingendes Recht ist. (Vgl. unten S. 52). Die Pause ist auch bei Sonntagsarbeit zu gewähren, falls obige Voraussetzungen vorliegen [109]). Die Pausen und Ruhezeit können durch Tarifvertrag nicht eingeschränkt werden, zwingende Vorschrift, der Ag. muß für ihre Einhaltung sorgen (Vgl. unten § 16). Es genügt nicht, das statt Gewährung einer Pause die Beschäftigungsdauer gekürzt wird. Unter dem Begriff „Hauptmahlzeit" des § 2 ist die Mittagsmahlzeit zu verstehen, sofern sie die größte ist. Zur Gewährung einer Pause von 1½ Stunden (Mittagspause) müssen drei Bedingungen erfüllt sein:

a) die Arbeitszeit muß mehr als 6 Stunden betragen;

b) sie darf erst nach 4 Uhr nachmittags beendet sein;

c) die Mahlzeit muß außer dem Hause eingenommen werden [110]).

Während der „ununterbrochenen Ruhezeit" darf der Angestellte auch nicht zu gelegentlichen, oder zu Arbeiten außerhalb der Arbeitsstätte herangezogen werden. Die 11-stündige Fristdauer bestand bereits früher, gemäß § 139 c GO. in Städten über 20000 Einwohner. Der § 2 Ang. VO. schreibt für alle Ang. des Handelsgewerbes eine Mindestruhezeit von 11 Stunden vor, die nicht unterbrochen werden darf.

---

§ 12.

II. Sonntags.

Die Sonntagsruhe und Sonntagsarbeit im Handelsgewerbe ist in der Hauptsache im § 8 Ang. VO. und im § 10 des AZNG. geregelt. Die Grundlagen sind zunächst in der GO. gegeben. Daraus folgt, daß die Bestimmungen auch für diejenigen Ang. ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht gelten, die nach Art ihrer Dienste der GO. unterstehen und in Betrieben beschäftigt sind, die der GO. unterfallen. § 105 b Abs. 2 und 3 als Grundlage ist durch die Verordnung vom 5. 2. 1919 (RGBL. S. 176) über Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und in den Apotheken ergänzt und auf Versicherungsunternehmen und Sparkassen erweitert worden. Der grundlegende Satz des § 105 b Abs. 2 lautet: im Handelsgewerbe dürfen Gehilfen, Lehrlinge und Arbeiter an Sonn- und Festtagen nicht beschäftigt werden. — Ausnahmebestimmungen bezüglich der Sonntagsruhe der Ang. finden sich im § 105 c—f GO. Diese Bestimmungen gelten für alle unter die GO. fallenden An., einschl. der Ang. im Handelsgewerbe, sowie der

---

[109]) Vgl. RABl. 1921 S. 561; vgl. Schreiben des RAM. vom 14. 1. 1921.
[110]) Vgl. Anm. 109.

Konsum- und anderer Vereine. Sie gelten gem. § 8 der Ang. VO. auch für die sonstigen Ang. i. S. der VO. Die für das Handelsgewerbe einschlägigen Ausnahmebestimmungen über Sonntagsruhe der GO. sind: 1. Arbeiten, welche in Notfällen oder im öffentlichen Interesse notwendig vorgenommen werden müssen; 2. die für einen Sonntag notwendigen Arbeiten zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur; 3. Arbeiten, welche zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen erforderlich sind, sofern diese Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. § 105 d GO. enthält Bestimmungen über die Ausnahmen für die sogen. Saisonbetriebe. Durch die VO. vom 5. 2. 1919 ist, wie schon erwähnt, für alle handelsgewerblichen und einige bisher nicht unter die § 105 b ff GO. fallende Betriebe (Versicherungsunternehmen, Sparkassen) die volle Sonntagsruhe eingeführt. Nur für 6 Sonntage, durch die höhere Verwaltungsbehörde für weitere 4 Sonntage, kann eine Beschäftigung bis zu 8 Stunden, jedoch nicht über 6 Uhr abends hinaus zugelassen werden. Durch den § 8 der Ang. VO. wurde die Geltung dieser Bestimmung auf alle Ang. i. S. des § 11 genannter VO. ausgedehnt. Für K i n d e r ist der § 9 Abs. 1 des KSchG. bezüglich der Sonntagsarbeit maßgebend: an Sonn- und Festtagen (§ 105 a Abs. 2 GO.) dürfen Kinder, vorbehaltlich der Bestimmungen in Abs. 2 und 3 dieses § nicht beschäftigt werden.

Dem unabweislichen Bedürfnis nach Geschäftsverkehr, vor allem für offene Verkaufsstellen kann nur im Ausnahmewege entsprochen werden. Der Polizei und der höheren Verwaltungsbehörde ist die Befugnis eingeräumt, für mehrere Sonn- und Festtage im Jahre, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr notwendig machen, eine Beschäftigung bis zu 8 Stunden, jedoch nicht bis über 6 Uhr abends hinaus zuzulassen. Für das Speditions- und Schiffsmakler-Gewerbe kann für die Abfertigung und Spedition von Gütern eine 2-stündige Beschäftigung zugelassen werden [111]). Gesetzliche Ausnahmen sind nach § 115 für bestimmte notwendige Arbeiten vorgesehen, z. B. für Arbeiten, die in Notfällen oder im öffentlichen Interesse unverzüglich vorgenommen werden müssen. Das gleiche gilt für Inventurarbeiten, Arbeiten zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen u. a. Ausnahmen sind für Gewerbezweige im § 105 e GO. vorgesehen: es handelt sich hier insbesondere um gewisse Lebensmittelgewerbe, wie den Handel mit Milch, Back- und Konditorwaren, Fleisch-, Wurst-, Vorkostwaren, Roheis, Obst und einige andere Betriebe. Weitere Ausnahmen beziehen sich auf den Blumen-, Zeitungshandel und die Geschäfte der Friseure und Fotografen [112]). Auf das Gast- und Schankwirtschaftsgewerbe, für Musikaufführungen, Schaustellungen, für theatralische Vorstellungen und sonstige Lustbarkeiten finden die Sonntagsruhebestimmungen keine Anwendung.

Besondere Bestimmungen gelten für die Apotheken.

---

[111]) Vgl. Abs. 1 des „neuen" § 105 b GO.; VO. vom 5. 2. 1919.

[112]) Zu diesem § gewinnt ein Erlaß des RAM. vom 21. 2. 1924 Bedeutung, der an die Regierungen der Länder gerichtet ist und sich insbesondere auf die angeführten Gewerbe bezieht. Abgedr. im RABL. 1924 S. 300. Vgl. auch Anm.

§ 13.

Für das übrige Handelsgewerbe

I. Allgemeiner Arbeitszeitschutz.

Die Sonderregelung für die Ang. in offenen Verkaufsstellen bezieht sich naturgemäß nicht auf das gesamte Handelsgewerbe. Der Grundsatz des 8-stündigen Arbeitstages bleibt für das gesamte Handelsgewerbe bestehen. Die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit ist durch den § 78 BRG., dem Zusammenwirken von Ag. und An. überlassen, ebenso die Regelung der Pausen (vgl. unten § 14). Die Pausenregelung ist dieselbe wie bei den Ang. in offenen Verkaufsstellen (vgl. oben S. 47). Die gesetzliche Ruhezeit beträgt für das gesamte Handelsgewerbe 11 Stunden bezüglich der Ang. und Lehrlinge. Die Verteilung der gesetzlichen Arbeitszeit ist im § 1 AZNG. geregelt. Der an einzelnen Werktagen eintretende Ausfall von Arbeitsstunden . . . . . kann ausgeglichen werden. Der Umfang der Fälle, d. h. der Anlässe von Arbeitsausfall, dessen Nachholung zulässig ist, ist für das Handelsgewerbe weniger bestritten als für die industriellen Fabrikbetriebe. Besonders strittig ist nur die Frage der Verteilung, wenn bei Arbeitsstreckung an einzelnen Werktagen der Betrieb ganz geschlossen wird. Jedoch kommt das heute im Handelsgewerbe kaum mehr vor. Der § 3 AZNG. sagt bezüglich der gesetzlichen Ueberarbeit, daß unbeschadet der im § 10 vorgesehenen Ausnahmen die Ang. eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung [113]) über die 8-stündige Höchstarbeitszeit hinaus an 30 der Wahl des Ag. überlassenen Tagen im Jahr mit Mehrarbeit bis zu 2 Stunden beschäftigt werden können. Die Einschränkung des § 9 Satz 1 ist hier wesentlich: „die Arbeitszeit darf bei Anwendung der im § 3 bezeichneten Ausnahmen 10 Stunden täglich nicht überschreiten. Eine Ueberschreitung dieser Grenze ist nur in Ausnahmefällen aus dringenden Gründen des Gemeinwohls mit befristeter Genehmigung der im § 6 Abs. 1 bezeichneten Behörden . . . zulässig . . . .“ Die Abweichung dieses § 6 vom § 3 der alten VO. liegt in der behördlichen Genehmigung über Zulassung der Mehrarbeit, die früher der Ag. bei seiner Entscheidung nicht abzuwarten brauchte. Die Auswahl der 30 Tage steht im freien Ermessen des Ag. Er kann auch von der Befugnis an 30 Tagen hintereinander Gebrauch machen [114]). Ob dagegen der An. Mehrarbeit leisten muß, richtet sich nach seinem Arbeitsvertrage; diese Frage ist sehr bestritten. Nach Kaskel [115]) ist der An. analog den Vorschriften des BGB. über Treu und Glauben und Dienstverträge zu dieser Mehrarbeit verpflichtet. Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten

---

[113]) Die **Anhörung** der gesetzlichen Betriebsvertretung besteht tatsächlich nur in dem „Hören“; die darauf erfolgte Äußerung des Ang.-Rats hat keine rechtsverbindliche Wirkung auf die Durchführung der v. Ag. beabsichtigten Maßnahmen. (vgl. Erdmann S. 43).

[114]) Vgl. Bescheid des RAM. vom 8. 3. 24 und NZfA. 1924, Sp. 375.

[115]) Vgl. Kaskel 1), S. 114 und Erdmann, S. 56 ff. und Potthoff 4).

sind in den §§ 4 und 9 des AZNG. geregelt. Da der Gesetzgeber auch mit Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten gemäß § 9 der VO. im Handelsgewerbe rechnet, ergibt sich schon aus der Tatsache, daß eine ausgesprochene Ang.-Arbeit, das Ausbedienen der Kundschaft, in dem § 12 des E. ausdrücklich unter den Begriff der Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten gebracht worden ist[116]). Dem widerspricht allerdings de lege lata die Ausführungsbestimmung vom 29. 4. 1927 zu § 9, in der alle Arten von Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten gemäß § 9 Abs. 1 angegeben sind, unter völliger Außerachtlassung des Handelsgewerbes. Die Leistung von Mehrarbeit ist in den Fällen des § 4 — von diesen kommen für die Ang. des Handelsgewerbes wohl nur Abschlußarbeiten und Ausbedienen der Kunden in Betracht — nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung (vgl. Anm. 113) von der einseitigen Anordnung des Ag. abhängig. Die Genehmigung der Behörde oder Regelung der Ausnahme durch Tarifvertrag ist nicht erforderlich. Es muß sich bei diesen Arbeiten um diejenigen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit handeln, um die volle Ausnutzung dieser für den ganzen Betrieb zu ermöglichen. Es darf jedoch auch in den Fällen des § 4 die im § 9 festgelegte 10-stündige Arbeitszeit nicht überschritten werden; sieht also der Tarifvertrag gemäß § 5 schon eine für den Gesamtbetrieb geltende 10-stündige Arbeitszeit vor, so ist während der Geltungsdauer des Tarifvertrages eine Ueberschreitung dieser Grenze gemäß § 4 nicht mehr möglich; es sei denn, daß dies aus „dringenden Gründen des Gemeinwohls, oder wenn es sich um Ergänzungs- oder Vorbereitungsarbeiten handelt". erforderlich ist; § 9 der VO.

Wichtig für das Handelsgewerbe ist der § 10 der VO.: „die nach dieser VO. sich ergebenden Beschränkungen der Arbeitszeit finden keine Anwendung ....." Diese Bestimmung ist für das Handelsgewerbe von weittragender Bedeutung. Bekanntlich lag der sozial-politische Ausgangspunkt für das AZNG. nicht zuletzt in den Bestrebungen, die Ueberschreitung des Achtstundentages durch freiwillige Mehrarbeit gemäß § 11 Abs. 3 und die damit verbundene längere Beschäftigung von Ang. zu unterbinden. Es ist klar, daß die davon betroffenen Unternehmungen, im besonderen Banken und Versicherungsunternehmen, darauf angewiesen sind, den § 10 in seiner neuen Fassung sich nutzbar zu machen. Ueberarbeit ist gesetzlich zugelassen in „Notfällen und außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen des Betreffenden eintreten ....." Der Begriff der Notfälle ist ein weiter und für ihn hat sich in der Rechtsprechung eine einheitliche Auslegung herausgebildet, die zur Grundlage genommen werden kann[117]). Die Entscheidung darüber, ob die Voraussetzungen des § 10 als Grundlage für Ueberschreitung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen vorliegen, liegt beim Arbeitsgeber, vorbehaltlich der etwaigen Nachprüfung durch den Strafrichter. Im § 15 des E. sind durch nähere Bezeichnung der „Notfälle" verschiedene Auslegungsmöglichkeiten

---

[116]) Vgl. Meissinger, S. 66.
[117]) Vgl. Meissinger, S. 30.

gegeben. In welchem Umfange etwa sich häufende Jahresabschlußarbeiten oder außergewöhnliche Arbeitshäufungen als Notfälle oder außergewöhnliche Fälle betrachtet werden können, die unabhängig vom Willen der Betriebe eintreten, wird der Praxis und Judikatur überlassen werden können und müssen. Die bislang vorliegende Rechtsprechung, auf die an dieser Stelle einzugehen, zu weit führen würde, läßt jedenfalls ein scharfumgrenztes Bild erkennen [108]).

Daß der § 10 Abs. 2 für die Beschäftigung einzelner männlicher und weiblicher Ang. über 16 Jahre ein weites Anwendungsgebiet eröffnet, ist ohne weiteres klar und hat die Praxis zur Genüge bewiesen [119]). Denn ebenso wie in Industriebetrieben, kann die Arbeit der Ang. im Handelsgewerbe durch Verzögerung der Erledigung u. U. das „Ergebnis der Arbeit gefährden oder einen unverhältnismäßig großen wirtschaftlichen Schaden für den Betrieb zur Folge haben". Man braucht z. B. nur an Fälle denken, wo Abschluß von Büchern, Aufstellung von Bilanzen usw. zur Durchführung wichtiger Kredit- und Fusionsverhandlungen, von denen der Bestand eines Unternehmens abhängt, beschleunigt notwendig wird. Aehnliche Fälle lassen sich aus der Praxis genügend bringen. Man kann dem Ag. auch in den seltensten Fällen zumuten, zur Erledigung der vom § 10 Abs. 2 betroffenen Arbeiten schlechthin Aushilfskräfte einzustellen, da es sich gerade oft um delikate, von besonderem Einarbeiten und Vertrauen getragene Arbeit handelt. Auch bei der Arbeitszeit der erwachsenen männlichen Ang. wird der § 10 der VO. an die Schutzbestimmungen des § 2 über Pausen und Ruhezeit stoßen. Jedoch dürfte kaum zweifelhaft sein, wie oben S. 69 angedeutet, daß der § 10 sein Uebergewicht auch gegenüber diesen Schutzbestimmungen behält, daß also m. a. W. der Arbeitgeber bei Arbeitszeitverlängerungen auf Grund des § 10 weder an den Pausen- und Ruhezeitenschutz des § 2 Ang. VO. gebunden ist, noch für dessen Nichtbeachtung behördlicher Genehmigung bedarf [120]). Dieser § 10 der VO. sollte gewissem Bedenken gegen die Aufhebung des § 11 Abs. 3 der VO. von 1923 Rechnung tragen. Der§ 10 soll, ähnlich wie § 15 des E. dahin ergänzt werden, daß neben den Notfällen auch außergewöhnliche Fälle zu einer Ausnahme berechtigen sollen. Diese Ergänzungen erscheinen geeignet, in manchen Fällen Schwierigkeiten vorzubeugen, ohne dadurch die beabsichtigte strenge Durchführung des AZNG. zu gefährden [121]). Der Begriff des „Notfalles" ist keineswegs identisch mit dem des „bloßen Eilfalles", da die Notwendigkeit der Arbeit sich vielmehr aus einem unvorhergesehenen Ereignis ergehen muß [122]). Als Notfall ist nicht anzusehen die Erledigung eiliger Aufträge. Doch sind auch hier Ausnahmen zu machen, infolge besonders gelagerte Verhältnisse und besonderer Ereignisse, von denen die wirtschaftliche Existenz

---

[118]) Vgl. Meissinger, S. 68.
[119]) Vgl. z. B. die Ausführungen in der deutschen Bankbeamtenzeitung während der letzten Tarifkämpfe.
[120]) Vgl. Meissinger, S. 51.
[121]) Vgl. die Regierungsbegründung zum AZNG.
[122]) Vgl. Erdmann, S. 178.

des Betriebes abhängen kann. Das käme in Frage, wenn wegen eines plötzlich und unvorhergesehen eintretenden Witterungsumschlages, z. B. bei einem frühzeitigen unvorhergesehenen Eintreten des Winters und der Wintersaison ein im normalen Saisonverlauf nicht zu erwartender Bedarf an typischen Saisonartikeln eintritt. Dementsprechend bestellen die Händler dann beim Fabrikanten besonders kurzfristig die Lieferung von Winterwaren. So handelt es sich hier um einen außergewöhnlichen Fall — das unvorhergesehene Eintreten des Winters, — der unabhängig vom Willen des Betroffenen einsetzt. Infolgedessen ist der Unternehmer nach den Grundsätzen des § 10 zur Anordnung von Ueberarbeit in den gesetzlichen Grenzen berechtigt, vorausgesetzt, das er nicht in der Lage ist, diese Folgen „auf andere Weise zu beseitigen." Hierher könnte wenigstens ein Teil der sogen. Konjukturüberarbeit gerechnet werden [123]). In „Notfällen" des § 10 entfallen lediglich die Beschränkungen des AZNG.; dagegen bleiben die Schutzvorschriften sonstiger Gesetze, insbesondere der GO. und des KschG. über die Beschäftigung der Frauen, der Jugendlichen und Kinder unberührt [124]). Straffreie freiwillige Mehrarbeit gibt es nach dem Arbeitszeitrecht nicht; die Arbeitszeitbestimmungen sind öffentlichrechtliche Maßnahmen; ein Verstoß gegen sie ist strafbar. Diese Ansicht ist bestritten (vgl. unten §§ 15 16); dagegen enthielt die AZVO. von 1923 noch in dem § 11 Abs. 3 eine Bestimmung, wonach der Ag. bei freiwilliger Mehrarbeit des Arbeitnehmers straffrei ausging. Die bisherige Bestimmung des § 11 Abs. 3 hat den äußeren Anlaß für die Entstehungsgeschichte des sogen. Arbeitszeitnotgesetzes gegeben und gehörte zu den politisch am meisten umstrittenen Punkten bei den Verhandlungen über dieses Gesetz. Der § 11 Abs. 3 war durch die VO. über die Arbeitszeit von 1923 gegenüber der ehemaligen Demobilmachungsvorschrift über die Arbeitszeit eingeführt worden. Durch das Gesetz zur Abänderung der VO. über die Arbeitszeit vom 14. 4. 1927 ist der früher geltende Rechtszustand wiederhergestellt worden [125]).

---

§ 13.

II. Erhöhter Arbeitszeitschutz für weibliche und jugendliche Arbeitnehmer.

Der erhöhte Schutz beruht auf der Erwägung, daß vom Standpunkt des Staates aus die Schutzbedürftigkeit im Arbeitsverhältnis nicht für alle Personen im gleichen Umfange besteht, vielmehr aus hygienischen, kulturellen und bevölkerungspolitischen Gründen nach Alter und Geschlecht differenziert sein muß, und daß daher, vor allem Jugendliche und Frauen eines erhöhten Schutzes bedürfen [126]). In hygienischer Beziehung ergibt

---

[123]) Vgl. Rademacher.
[124]) Vgl. AB. zu § 10, dazu auch § 9 Abs. 2.
[125]) Vgl. Erdmann, S. 1925 und die Regierungsbegründung zu § 10 und das Schreiben des RAM. an das Reichsjustizministerium vom 10. Nov. 1926.
[126]) Vgl. Pick und Weigert, S. 134.

sich das aus der durchschnittlich geringeren Kraft und Widerstandsfähigkeit dieser Gruppen. In kultureller Hinsicht ist dafür zu sorgen, daß der Jugendliche eine genügende Ausbildung erhält und daß die Frau ihren natürlichen Familienpflichten nicht völlig entfremdet wird. In bevölkerungspolitischer Beziehung bedarf die Jugend als das künftige Geschlecht, die Frau als dessen Gebärerin einer besonderen Fürsorge, damit nicht die Gegenwart auf Kosten der Zukunft lebt. Die für gewerbliche Arbeiterinnen und Jugendliche so komplizierte Einfügung der Schutzbestimmung der GO. kommt dagegen bei den Ang. nicht in Betracht, was die Uebersichtlichkeit ihrer Arbeitszeitbestimmungen wesentlich erleichtert; § 154 GO. sagt: „Von den Bestimmungen im Titel 7 finden keine Anwendung die Bestimmungen der §§ 105, 106—119 b sowie vorbehaltlich des § 139 g Abs. 1 und der §§ 139 h, 139 e, 139 m die Bestimmungen der§ 120 a bis 139 aa auf Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge." Gerade die §§ 135 bis 139 a, die den gesamten Frauenschutz und die Hauptmasse des Jugendschutzes enthalten, sind auf Arbeiter einschl. Lehrlinge beschränkt und gelten daher nicht für Ang. des Handelsgewerbes, — abgesehen vom Mutterschutz. Der erhöhte Schutz besteht, ebenso wie bei den allgemeinen An.-Schutzgesetzen in der öffentlich-rechtlichen, durch Zwang und Strafe gesicherten Verpflichtung der Ag. bei Beschäftigung von Jugendlichen oder Frauen besonderen Anforderungen hinsichtlich der hier nur interessierenden Arbeitszeit zu entsprechen. Ueber die Entstehung des allgemeinen AN.-Schutzes siehe oben § 3 und § 9. Der Jugendlichen-Schutz ging dem Frauenschutz voran; 1839 wurde die Beschäftigung von Kindern unter 9 Jahren in Fabriken völlig verboten, zwischen 9 und 16 Jahren zeitlich beschränkt, und 1853 wurde das Schutzalter auf 12 Jahre erhöht. Nachdem diese Bestimmungen in die GO. aufgenommen und erweitert waren, gelangte 1903 das KschG. zur Geltung, das für sämtliche gewerbliche Betriebe einen Schutz für Kinder einführte und diesen Schutz auch auf die eigenen Kinder erstreckte.

Für die Frauen trat als erstes der Wöchnerinnenschutz ein: dieser wurde durch das Arbeitsschutzgesetz von 1891 verlängert und daneben entstand allgemeiner Frauenschutz, wie Verbot der Nachtarbeit, freier Nachmittag vor Feiertagen, 11-stündiger Maximalarbeitstag, 1 bezw. 1½ Stunden Mittagspause. Auf Grund der Berner Konvention wurde der Frauenschutz durch die Novelle von 1908 nach Umfang- und Geltungsbereich erweitert. Dieser Rechtszustand der Vorkriegszeit ist durch die neuere Gesetzgebung im allgemeinen nur wesentlich verändert. Die neuen Arbeitszeit VOen. enthalten neben dem völlig erweiterten Arbeitszeitschutz der männlichen An. manche Sonderbestimmung für Jugendliche und Frauen. Vor allem ist der Mutterschutz auf Grund des internationalen Washingtoner Uebereinkommens durch das „Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft" wesentlich erweitert.

Quellen enthält die GO., das KschG. vom 30. 3. 1903, die 3 allgemeinen VOen. über die Arbeitszeit und die VO. über die Arbeitszeiten in Bäckereien und Konditoreien. Bei der gesetzlichen Arbeitszeit für erwachsene Ang. kennt das Arbeitszeitrecht im Gegensatz zum Recht der GO. für die

industriellen Betriebe keinen Unterschied gegenüber den erwachsenen männlichen Ang. Jedoch dürfen, das ist die einzige Ausnahme, weibliche Ang. zur Mehrarbeit für Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten nach § 4 nur bis zur Dauer von 1 Stunde über die 8-stündige Arbeitszeit hinaus herangezogen werden. Die weiblichen Ang. wollen keinen Unterschied gegenüber den männlichen und vertreten diesen Standpunkt offen bei den Beratungen über den E.: „..... wir vertreten die Ansicht, daß wir für alle Ang. ohne Unterschied ob männlich oder weiblich die Schutzbestimmungen im Arbeitsschutzgesetz so gestaltet wissen wollen, daß sie auch für die weiblichen Ang. das bringen, was wir für sie brauchen. Wir wünschen für alle Ang. eine Pausenregelung, nicht besonders für die weiblichen, desgleichen Festlegung der Mindestruhezeit, desgleichen Nachtarbeitsfreiheit. Wir wünschen diese Schutzbestimmungen für alle Ang. und keine Ausnahmen für die weiblichen Ang. im Arbeitsschutzgesetz“ [127]). Besonderes gilt jedoch, wie schon oben ausgeführt, bezüglich des Schwangerenschutzes. Der § 9 Abs. 3 AZNG. sagt: weibliche An. sind auf ihren Wunsch während der Schwangerschaft und Stillzeit von einer die Grenzen des § 1 Satz 2 überschreitenden Arbeit zu befreien. Deutschland hat das Wash. Uebk., betreffend die Beschäftigung der Frauen vor und nach der Niederkunft am 16. Juli 1927 ratifiziert [128]) und am gleichen Tage ist das deutsche Gesetz darüber mit Wirkung ab 1. August 1927 veröffentlicht. Die wesentlichen Bestimmungen aus dem Wash. Uebk. sind in das deutsche Gesetz eingefügt. Dieses gilt für alle der Krankenversicherungspflicht unterliegenden weiblichen An. mit Ausnahme der im § 12 Ang. VO. angegebenen An. und der Hausangestellten. Sechs Wochen vor und sechs Wochen nach der Niederkunft besteht Arbeitsverweigerungsrecht. Stillenden Frauen ist auf Verlangen während 6 Monaten nach der Niederkunft zweimal ½, bezw. 1 Stunde täglich zum Stillen freizugeben. Schließlich besteht während dieser Zeit noch ein Kündigungsschutz.

Jugendliche Angestellte sind im § 11 Ziff. 4 der Ang.-VO. insofern erwähnt, als die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit ausdrücklich auch auf Lehrlinge beiderlei Geschlechts in einer geregelten Ausbildung zu einer Ang.-Beschäftigung Anwendung findet. Bei Ang. existiert eine gesetzliche Bestimmung, wonach der Begriff der Jugendlichen sich auf junge Leute zwischen 14 und 16 Jahren beschränkt, und wonach diese nicht länger als 6 Stunden täglich beschäftigt werden dürfen. (§ 135 Abs. 3 GO.) praktisch nicht. Dagegen ist auch für die jungen Leute als Ang.-Lehrlinge die untere Altersgrenze durch den Begriff „Kinder“ im Sinne des KschG. gezogen [129]). Als Kinder gelten danach Knaben und Mädchen unter 13 Jahren, sowie solche Knaben und Mädchen über 13 Jahre, welche noch volksschulpflichtig sind. Irgendwelche Einschränkungen für die Arbeitszeit über das AZNG. hinaus sind zugunsten der jugend-

---

[127]) Vgl. Protokolle Ausführungen des weiblichen An.-Vertreters, Bd. 6, 34. Sitzung S. 77.

[128]) Vgl. RGBL. II, S. 497 und I, S. 184 von 1927.

[129]) Vgl. § 2 i. Verbg. mit § 5 des KSchG. von 1903 25; RGBl. S. 113 bezw. RGBl., I. S. 162.

Ang. sonach nicht gemacht; es gilt auch hier für die Regelung der Pausen und Ruhezeiten der § 2 der Ang. VO. (vgl. oben S. 47). Die jugendlichen Ang. gehen also ausnahmslos mit den Erwachsenen; einen Unterschied bringt § 4 für die Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten: die Jugendlichen dürfen im Gegensatz zu den Erwachsenen nur mit 1 Stunde über die 8-stündige Arbeitszeit herangezogen werden. Eine Besonderheit ist jedoch für Ueberarbeit in Notfällen durch die Fassung des § 10 Abs. 2 AZNG. gegeben; die Nichtanwendbarkeit der Arbeitszeitbeschränkungen gilt, „wenn eine geringere Zahl von An. über 16 Jahren an einzelnen Tagen mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeit gefährden oder einen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schaden zur Folge haben würde, und wenn dem Ag. andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können." Diese Ausnahmebestimmungen ist auf An. über 16 Jahre beschränkt, kommt also für jugendliche An. nicht in Betracht. Anwendbar ist dagegen auch bei jugendlichen Ang. der Abs. 1 des § 10, der die Ueberarbeit in außergewöhnlichen Fällen regelt. Hier gilt sowohl was die Zulässigkeit der Mehrarbeit, wie was das Verhältnis des § 10 AZNG. zu dem gesetzlichen Pausen- und Ruhezeitschutz im § 2 Ang. VO. anlangt, dasselbe, wie für erwachsene männliche und weibliche Ang. [130]). Für die jugendlichen Ang. und Lehrlinge besteht noch ein besonderer Schutz bezüglich der Fortbildung, der die Arbeitszeit nicht unwesentlich beeinflußt. Mit Rücksicht auf das Interesse des Staates an einer hinreichenden Ausbildung des jugendlichen Nachwuchses erfolgt dieser Schutz in Form des öffentlich-rechtlichen An.-Schutzes, begründet also für den Ag., der Jugendliche beschäftigt, die durch Zwang und Strafe gesicherte öffentlich-rechtliche Verpflichtung, dem Jugendlichen den Besuch der Fortbildungsschule zu ermöglichen, ihm die festgesetzten Stunden freizugeben.

Der allgemeine Fortbildungsschutz beruht auf § 120 GO.; Jugendliche, die dem Fortbildungsschutz unterstellt sind, sind sowohl Arb. wie Ang. in allen der GO. unterstehenden Betrieben, bis zum vollendeten 18. Lebensjahre. Mit der Erreichung dieses Alters hört die Verpflichtung auf [131]). Auf das Handelsgewerbe findet zwar § 120 GO. grundsätzlich Anwendung, ist aber durch § 139 i erweitert, der für sämtliche Geschäftsinhaber gilt und dessen Uebertretung selbständig unter Strafe gestellt ist (§ 150 Nr. 4 GO.). Der § 76 Abs. 4 HGB. nimmt bezüglich der Lehrlinge auf die GO. § 120 Bezug. — Es besteht die Verpflichtung für Ag. gemäß § 139 i den jugendlichen An. zum Schulbesuch anzuhalten und den Schulbesuch zu überwachen und zwar nicht nur gegenüber den Lehrlingen, sondern auch gegenüber den Handlungsgehilfen unter 18 Jahren, es ist gleichgültig, ob die Schule staatlich oder städtisch ist; die Pflicht zum Besuch kann landesrechtlich oder durch Ortsstatut eingeführt sein. Die Verpflichtung erstreckt sich auch auf Fachschulen, soweit sie von Staat oder Gemeinde anerkannt sind. Nach einer VO. vom 28. 3. 1919 29. 10. 1923 [132])

[130]) Vgl. Erdmann zu § 10.
[131]) Vgl. Kaskel 1), S. 256 und NZf. A. 1923, Sp. 330.
[132]) abgedr. in Günther-Schneider, S. 58 ff.

umfaßt der Fortbildungsschutz alle An. schlechthin. Die Durchführung erfolgt im Rahmen des § 120 GO. [133]). Die Pflichtfortbildungsschulzeit ist dem jugendlichen An. innerhalb der Arbeitszeit zu gewähren [134]). Es ist der Vereinbarung der Parteien überlassen, das Verhältnis zwischen Schule und Arbeitszeit zu regeln. Dem Ag. ist das Recht gegeben, innerhalb der durch die VO. vorgeschriebenen Grenzen nacharbeiten zu lassen. Der § 2 der „Dienstdauervorschriften für das Betriebs- und Verkehrspersonal der deutschen Reichsbahn" vom 19. 9. 1924/5. 3. 1927 bestimmt, daß die Arbeitszeit außer der Zeit während derer das Personal Arbeit leistet, auch die Zeit, die auf den Unterricht für Dienstempfänger den öffentlichen Pflichtfortbildungsschulunterricht für Handwerkslehrlinge umfaßt [135]).

III. Erhöhter Arbeitszeitschutz für Kinder.

Auf die Beschäftigung von Kindern in den Betrieben, die als gewerbliche i. S. der GO. anzusehen sind, finden neben den reichsrechtlichen Vorschriften der GO. die Sonderbestimmungen des KSchG. Anwendung. Eine Trennung nach Ang.- und Arb.-Beschäftigung kommt begreiflicherweise hier nicht in Frage, da das KSchG. für die Beschäftigung jeglicher Art Anwendung findet. Ganz allgemein gilt für die Kinderarbeit: Kinder unter 13 Jahren dürfen nicht beschäftigt werden, über 13 Jahren dürfen sie nur beschäftigt werden, wenn sie nicht mehr zum Besuch der Volksschule verpflichtet sind. Die Beschäftigung von Kindern unter 14 Jahren darf die Dauer von 6 Stunden täglich nicht überschreiten (§ 135 Abs. 1 und 2 GO.). Der § 4 nennt eine Reihe von Gewerben, in denen eine Beschäftigung von Kindern überhaupt grundsätzlich verboten ist: „.... die Reichsregierung ist ermächtigt, weitere ungeeignete Beschäftigungen zu untersagen." „In Betrieben ..... im Handelsgewerbe (§ 105 b Abs. 2 und 3 GO.) und im Verkehrsgewerbe (§ 105 i Abs. 1 GO.) dürfen Kinder unter 12 Jahren nicht beschäftigt werden ....." (§ 5 KSchG.). Wo eine Beschäftigung von Kindern zulässig ist, beträgt die gesetzliche Arbeitszeit nicht 8 Stunden, sondern höchstens 6 Stunden. (§ 135 Abs. 2 GO.). Entsprechend regelt sich der gesetzliche Pausenschutz (§ 136 Abs. 1 GO. i. Verbg. mit Ziff. V. der Arb. A. O. vom 23. 11. 1918): jugendliche Arb., die höchstens 4 Stunden täglich beschäftigt werden, haben keinen Anspruch auf Pause. Bei einer täglichen Beschäftigungszeit von mehr als 4 Stunden, aber nicht mehr als 6 Stunden, ist eine ¼-stündige Pause bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden, aber nicht mehr als 8 Stunden, ist eine ½-stündige oder zwei ¼-stündige Pausen ..... zu gewähren. Den übrigen jugendlichen Arb. muß mittags mindestens eine 1-stündige, sowie vormittags und nachmittags je eine ½-stündige Pause gewährt werden (§ 136 Abs. 1 Satz 3 GO.). Die Beschäftigung und den Aufenthalt im Betrieb während der Pausen regelt

---

[133]) S. RGBl. 1923, S. 1036.
[134]) Vgl. RABl. 1924, S. 318, Schreiben des RAM. v. 4. 8. 1924.
[135]) Analog ist diese Bestimmung auf das Handelsgewerbe übertragbar bei Berücksichtigung der Allgemeingeltung d. Arbeitszeitrechts.

§ 136 Abs. 2 GO. Das Verbot der Nachtarbeit zwischen 8 Uhr abends und 6 Uhr morgens mit entsprechendem Beginn und Ende der Arbeitszeit und schließlich der ununterbrochenen mindestens 11-stündigen gesetzlichen Ruhezeit beruht ebenfalls auf § 136 GO., der überhaupt allgemein auch für Kinder gilt, soweit ihre Beschäftigung zulässig ist [136]). Eine Ausnutzung des gesetzlichen Achtstundentages ist bei der Beschäftigung von Kindern also nicht gegeben. Damit entfallen auch die gesetzlichen Ausnahmebestimmungen bei anderweitiger Verteilung der Arbeitszeit. Ausnahmen von den gesetzlichen Beschäftigungsbeschränkungen für Kinder können lediglich im Einzelfall (§ 10 Ang. VO.), jedoch ohne Arbeitszeitverlängerungen in beschränktem Umfange auch nach den Bestimmungen des KSchG. § 14, zugelassen werden; weiterhin nach der GO. § 139. Die Ausnahmen sind geringfügig; der Vollständigkeit halber waren sie jedoch zu erwähnen; im Verhältnis zur Vorkriegszeit wird heute wenig Gebrauch von Kinderarbeit gemacht. Der E. in der vom Reichsrat abgeänderten Fassung bringt für die Kinderschutzgesetze manche Aenderung im § 23. Gemäß § 59 des E. sollen mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens mehrere Bestimmungen der GO. und des KSchG. entfallen.

V. Kapitel.

Durchführung und rechtliche Folgen der Arbeitszeitbestimmungen.

§ 14.

Allgemeiner Ueberblick.

Der Arbeitszeitschutz legt, wie schon oben S. 33 ausgeführt, dem Ag. öffentlich-rechtliche Pflichten auf, an deren Erfüllung der Staat ein Interesse hat. Der Staat muß daher in der Lage sein, die ordnungsmäßige Erfüllung dieser Pflichten zu überwachen, und nötigenfalls zu erzwingen. Die staatliche Regelung des Arbeitszeitschutzes hat den Vorzug der unbedingten und allgemeinen Bindung, die nicht gesichert wäre, wenn er die Durchführung des Schutzes den Parteien des Arbeitsvertrages überließe. Der Staat überwacht die Durchführung durch die Gewerbeaufsicht und sichert den Vollzug durch Strafdrohung. Wohl hat der einzelne An. auch ein Interesse an der Durchführung seines Schutzes; dieses Interesse hat auch rechtliche Grundlagen: Die Arbeitszeitschutzvorschriften gelten als Schutzgesetz i. S. des § 823 BGB.; ihre Verletzung begründet daher im Falle eines dadurch verursachten Schadens einen Ersatzanspruch [137]). Ferner können die Arbeitszeitschutzvorschriften nicht ausgeschlossen werden. Bestimmungen eines Arbeitsvertrages, wonach ein solcher Ausschluß vereinbart wird, sind vielmehr gemäß § 134 BGB. nichtig [138]).

---

[136]) Vgl. Meissinger, S. 71.

[137]) Vgl. RG. vom 6. 11. 1922 und NZFA. 1923, Sp. 768.

[138]) Dabei ist Voraussetzung, daß das Arbeitsverhältnis als ein schuldrechtlicher Vertrag angenommen wird. Vgl. die Ausführungen unter § 7 II.

Dagegen hat der einzelne An. keinen eigenen Rechtsanspruch auf Erfüllung der An.-Schutzpflichten gegen den Ag. und kann diese Erfüllung im privaten Klagewege daher nicht erzwingen. Der An. ist darauf angewiesen, eine Nichtbeachtung der Vorschriften den hierfür zuständigen Beamten anzuzeigen und ihm die weitere Verfolgung eines solchen Verstoßes zu überlassen, bezw. sich im Falle der Nichtverfolgung oder nicht genügenden Verfolgung über diesen Beamten bei dessen vorgesetzter Dienststelle zu beschweren. Die Durchführung der Arbeitszeitschutzvorschriften ist vielmehr ausschließlich Recht und Pflicht des Staates. Auch der Betriebsrat ist bei der Durchführung des Schutzes nur mittelbar beteiligt [139]). Nach untenstehender Entscheidung darf der Ag. seinen Ang., abgesehen vom Personalbüro nicht verbieten, dem Angestelltenrat über die Innehaltung der gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften über die Arbeitszeit Auskunft zu erteilen. Nach § 78 BRG. hat der Angestelltenrat die Aufgabe, darüber zu wachen, daß in dem Betriebe die zur Regelung der Arbeitszeit der Ang. gesetzlich erlassenen oder tariflich vereinbarten Vorschriften durchgeführt werden. Die Auskunftseinholung erstreckt sich für den Angestelltenrat auf die Ang., für den Arbeiterrat auf die Arb., sonst wäre im ersten Satz des § 78 die Trennung der beiden „Räte" nicht vorgenommen. Die Ueberwachung geschieht dadurch, daß der Ang.-Rat den Ag. auf Verstöße, die zu seiner Kenntnis gekommen sind, aufmerksam macht und sie nötigenfalls den zuständigen Behörden mitteilt. § 78 Nr. 1 BRG. gibt dem Angestelltenrat nicht nur ein Ueberwachungsrecht, sondern auch eine Ueberwachungspflicht innerhalb des Personenkreises, dessen Interessen zu vertreten seine Aufgabe ist, da er Auskunft erhalten muß, ob die Vorschriften über die Arbeitszeit innegehalten werden. Die Ausübung der Ueberwachungstätigkeit hat naturgemäß da ihre Grenze, wo berechtigte Interessen des Ag. verletzt werden können.

Der Beschluß des Reichsarbeitsgerichts ergänzt den § 78 BRG. insoweit, als er die notwendig werdende Auskunfts-Einholung über die Innehaltung der im genannten § unter 9 Ziffern angeführten Erfordernisse jeweils für Ang. auf den Ang.-Rat, für Arb. auf den Arb.-Rat beschränkt — für den Betriebsrat gegebenenfalls auf alle An. ausdehnt, da der Betriebsrat Ang. und Arb. in sich vereinigt.

---

§ 15.

Durchführung gemäß den Ausführungsbestimmungen.

Nach diesem, den vielen einzelnen VOen., Erlässen und Gesetzen über das Arbeitszeitrecht entsprechend wenig klar durchführbarem Ueberblick der gültigen Bestimmungen sollen nachfolgend die für das Handelsgewerbe wichtigsten Ausführungsbestimmungen zu der AZVO. von 1924, ihre rechtlichen Folgen und Strafbestimmungen behandelt werden.

---

[139]) Für die Tragweite des § 78 BRG. sei auf das Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 17. 11. 1927 verwiesen, da es in dieser Frage Klarheit schafft; vgl. auch Karten-Auskunftei „Arbeitszeit" vom 23. 12. 1927

Die AZVO. von 1923 regelt die Arbeitszeit von Arb. und Ang. einheitlich, die Ausführungsbestimmungen beziehen sich also auch auf den Ang. Die Ergänzung zu den AB. vom 29. 4. 1927 (RGBl. I S. 114) sind hier mitberücksichtigt. Gemäß § 1 des AZNG. darf der an einzelnen Werktagen eingetretene Ausfall von Arbeitsstunden durch Mehrarbeit an anderen Tagen nachgeholt werden. Eine Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit im Rahmen der 48-stündigen Arbeitswoche oder der 96-stündigen Doppelwoche ist für männliche Arbeiter über 16 Jahre und für Ang. im allgemeinen in der VO. nicht festgelegt (AB. zu § 1). Die für jugendliche Arb. und Arbeiterinnen bestehenden Ausnahmen treffen für Ang. nicht zu, da nur von Arb. und nicht, wie sonst allgemein, wenn keine Trennung eintreten soll, von An. die Rede ist. Der Ausgleich ist nur für den ganzen Betrieb oder eine ganze Betriebsabteilung, nicht auch für die einzelnen An. zuzulassen. Zu beachten ist, daß für ausgefallene Sonntags- oder Festtagsarbeit ein Ausgleich nicht vorgesehen ist. Gemäß den AB. zu § 1 Abs. 2 treten die Bestimmungen der Ziffer 8 der Anordnung vom 23. 11. 1918 und § 3 der Ang. VO. vom 18. 3. 1919 wieder in Kraft. Danach sind Beginn und Ende der Arbeitszeit und Pausen, wie sie den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend geregelt sind, durch Aushang bekannt zu machen [140]). Zu § 3 sagen die AB., daß die Mehrarbeit auf Grund dieses § wiederum nur für den ganzen Betrieb oder für eine Betriebsabteilung zulässig ist. Sodann ist auf die Schutzbedürftigkeit der weiblichen und jugendlichen An. besondere Rücksicht zu nehmen. „Der Ag. hat ein Verzeichnis über die nach § 3 in Anspruch genommenen Mehrarbeitstage zu führen." Hier ist die Zahl der an den einzelnen Arbeitstagen beschäftigten An. unter besonderer Angabe der Zahl der weiblichen und jugendlichen, und die Dauer ihrer Beschäftigung einzutragen. Das Verzeichnis ist dem Aufsichtsbeamten auf Verlangen vorzulegen. Zu § 3 und § 4 besteht ein Streit bezüglich der rechtlichen Auffassung der Durchführung der Mehrarbeit: öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Zwang? [141]), die im § 3 gewählten Worte „.... dürfen .... beschäftigt werden" und im § 4 „die Arbeitszeit kann ..... überschritten werden" deuten gemäß einem Bescheid im RABl. 1924 S. 16 darauf hin, daß diese Bestimmungen privatrechtlich zu regeln sind. Es heißt dort: „indessen hat es sich aus wirtschaftlichen Gründen als notwendig erwiesen, in einigen Beziehungen nicht nur die rein öffentlich-rechtliche Seite des Arbeitsrechts zu ordnen, sondern auch in das Verhältnis der Vertragsparteien zu einander regelnd einzugreifen ...." [142]). Das RG. hat sich ebenfalls den privat-rechtlichen Standpunkt in der genannten Frage zu eigen gemacht [143]): „alle Arbeit, sowohl die regelmäßige, wie die im Rahmen der

---

[140]) Vgl. Jadesohn zu § 1.

[141]) Vgl. Urteil des Landgerichts Essen vom 22. 10. 1927 abgedr. in der arb. rechtl. Beilage „der Vereinigung der deutschen Ag.-Verbände" vom 15. 11. 1927, S. 240.

[142]) Vgl. Klehmet.

[143]) Vgl. J. W. 1927, S. 267: Rechtsspr. zu den §§ 1, 3, 5, 9, 10, 11,

AZVO. vorgesehene Mehrarbeit ist Inhalt und Gegenstand der Arbeitsleistungspflicht“ [144]).

Zu § 4 ist der Abs. 1 der AB. wichtig: „Die für den Gesamtbetrieb zulässige Dauer der Arbeitszeit regelt sich nach § 1 oder nach den sonstigen Bestimmungen der VO.; auch bei Anwendung der Ausnahmen des § 4 darf jedoch die im § 9 festgesetzte Höchstgrenze nicht überschritten werden.“ Sodann enthalten die AB. die Definition der jugendlichen An. „als An. zwischen 14 und 16 Jahren.“ Außerdem wird vom Ag. die Führung eines dem § 3 entsprechenden Verzeichnisses verlangt; AB. zu § 5: die oberste Landesbehörde hat ein Beanstandungsrecht. Der Ag., hat eine Abschrift der die Arbeitszeit regelnden Bestimmungen des Tarifvertrages an einer in die Augen fallenden Stelle im Betrieb auszuhängen und eine zweite Abschrift der zuständigen Behörde einzusenden. Die Innehaltung der tariflich über die im § 1 Satz 2 und 3 bestimmten Grenzen hinaus festgesetzten Arbeitszeiten unterliegt der Aufsicht durch die Aufsichtsbeamten und ist unter den Strafschutz des § 11 gestellt. In den Fällen des Abs. 2 und 3 des § 5 AZNG. tritt bei Tarifverträgen, die für mehrere Länder gelten, an die Stelle der Obersten Landesbehörde der RAM. (vgl. § 5 Abs. 4 AZNG.). Diese Befugnis hat der RAM. durch Erlaß vom 15. 3. 1925 auf die Reichsarbeitsverwaltung übertragen. (RABl., S. 122) [145]). Wichtig ist noch der Abs. 1 des § 5 AB.: „Der § 5 gibt vorbehaltlich des in Abs. 2 festgesetzten Beanstandungsrechts und der durch § 9 bestimmten Höchstgrenze dem Tarifvertrag Freiheit in der Regelung der Arbeitszeit“ [146]). Die nach Abs. 2 und 3 des § 5 behördlich festgesetzten Arbeitszeiten haben lediglich die Bedeutung einer gesetzlich zugelassenen Höchstarbeitszeit.“ Eine geringere Arbeitszeit kann natürlich jederzeit festgelegt werden, da die AB. ein Schutzgesetz für die An. darstellen. AB. zu § 6: Eine tarifliche Regelung der Arbeitszeit geht der behördlichen Regelung vor. Der § 6 ist demnach nur anwendbar, soweit eine tarifliche Regelung der Arbeitszeit überhaupt nicht, oder nicht für alle Beteiligten besteht, oder soweit eine bestehende tarifliche Regelung die Fragen, für die der § 6 Vorsorge treffen will, offen gelassen hat. Die Entscheidung darüber, ob der § 6 anwendbar ist, steht der zur Bewilligung der Ausnahmen befugten Behörde zu. Das Verfahren bei der Mehrarbeitsbewilligung bleibt zweckmäßig das gleiche, wie bei den bisher von auf Grund der VO.en von 1918/1919 erteilten Bewilligungen. Die Behörde kann in besonderen Fällen die Bewilligung einschränken, falls die Dauer der Arbeitszeit in unmittelbarem Zusammenhange mit einer Ge-

---

[144]) Vgl. dazu Kaskel 1). S. 194 ff.; Potthoff geht ja bekanntlich von dem Grundsatz aus, daß die AZVO. ausschließlich öffentlich-rechtliche Bedeutung hat, daß mithin die privatrechtliche Seite unberührt bleibt. Vgl. seine Abhandlung im Heft 3 des „Arbeitsrechts“ 1928: das Ende der privatrechtlichen Wirkung der Arbeitszeitregelung. Vgl. auch Erdmann S. 61 ff.

[145]) Vgl. Jadesohn zu § 5.

[146]) Der Begriff „Tarifvertrag“ ist dem § 1 der VO. über Tarifverträge usw. vom 23. 12. 1918 zu entnehmen.

fährdung der Gesundheit und des Schutzes der An. steht und kann die Dauer angemessen befristen. Eine Abschrift der Bewilligung ist im Betriebe auszuhängen. In den Beratungen über das Arbeitszeitschutzgesetz erklärt ein Ag.-Vertreter, daß sich die Banken häufig der Strafverfolgung aussetzten, indem sie Mehrarbeit in gesetzwidrigem Sinne einerseits leisten lassen, andererseits sei es unmöglich, sich gegen die Notwendigkeiten des Gewerbes zu schützen; denn sie müßten als pflichtmäßige Bankleiter das erfüllen, wozu sie auf Grund der zivilrechtlichen Bestimmungen verpflichtet seien, um nicht mit den strafrechtlichen Bestimmungen in Konflikt zu geraten. — Ein anderer Ag.-Vertreter als Sachverständiger in Arbeitszeitstrafsachen erklärt, die Tatsache allein, daß von 100 Strafverfahren nur 2 oder 3 zur Verurteilung geführt hätten, beweise, daß ganz erhebliche Besonderheiten des Bankgewerbes in der Frage der Arbeitszeit vorlägen [147]). AB. zu § 6 a: Die Vergütung soll nach der a. Begr. grundsätzlich nur gewährt werden, wenn es sich um eigentliche Mehrarbeit handelt. Lehrlinge sind ausdrücklich durch Abs. 1 ausgeschlossen. Es gehört der Fall hierher, wo der Ag. an 30 Tagen im Jahre Mehrarbeit verlangt (§ 3), der Fall der tariflichen Mehrarbeit (§ 5) und die behördlich genehmigte Mehrarbeit (§ 6), und zwar in allen Fällen, auch dann, wenn die 10-stündige Arbeitsgrenze ausnahmsweise überschritten wird (§ 9). Ferner ist Vergütung zu zahlen bei Mehrarbeit in außergewöhnlichen Fällen (§ 10 Abs. 1) mit Ausnahme der sog. Notstandsarbeiten und bei Mehrarbeit für eine geringe Zahl von An. über 16 Jahren an einzelnen Tagen (§ 10 Abs. 2) [148]). Der Anspruch des An. auf angemessene Vergütung ist ein gesetzlich festgelegter privatrechtlicher Anspruch. Eine Verletzung der Vorschrift hat demnach zunächst zivilrechtliche Folgen (§ 823 II BGB.), insbesondere, daß der An. gegen den Ag. klagen kann [149]). Besteht Streit zwischen Ag. und An., ob Überstundenlohn zu zahlen ist, so ist der An. in den Fällen, die ihm gemäß den Vorschriften des AZNG. zur Mehrarbeit verpflichten, nicht zur Weigerung der Mehrarbeit berechtigt, (§ 320 BGB.) weil er vorleistungspflichtig ist (§ 614 BGB.). Verweigert der An. daher beharrlich, der ihm obliegenden Verpflichtung zur Mehrarbeit nachzukommen, so ist der Ag. auf Grund des § 123 Ziff. III GO. zur fristlosen Entlassung des An. berechtigt [150]). Der Anspruch des An. erstreckt sich auf eine Vergütung für die Mehrarbeit, die „über den Lohn für die rechtmäßige Arbeitszeit hinausgeht." Es muß also in irgend einer Form der Sondercharakter der Vergütung zum Ausdruck gebracht werden [151]). Die Höhe ist in der Praxis recht verschieden, sie schwankt zwischen einem Zuschlag von 10—25 % auf den regelmäßigen

---

[147]) Vgl. Protokolle, 33. Sitzung, S. 93 und S. 55.
[148]) Vgl. Jadesohn zu § 6 a. und Erdmann, S. 98 ff.
[149]) Vgl. Erdmann, S. 104.
[150]) Vgl. Kaskel 1), S. 114. — Potthoff tritt dem scharf entgegen (vgl. Potthoff 4), der ja ein schuldrechtliches Vertragsverhältnis verneint. Nach der heute noch herrschenden Ansicht über die Auslegung d. Arb. R. muß es aber angenommen werden. Wie es nach Verabschiedung des EV. darum stehen wird, bleibt abzuwarten.
[151]) Vgl. Horbart, S. 20/30.

Grundlohn. Bei Streit über die Form, die Höhe oder die Art der Berechnung der Vergütung trifft nötigenfalls der Schlichter auf Antrag eine bindende Regelung [152]). Der Ag. ist zur Zahlung der besonderen Vergütung nicht verpflichtet, wenn die Mehrarbeit erfolgt wegen: 1. Arbeitsbereitschaft (§ 2 AZNG.), 2. Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten (§ 4), 3. Notfällen, Naturereignissen, Unglücksfällen oder anderer unvermeidbarer Störungen. Bei einer verstärkten Tätigkeit bestimmter Gewerbe zu gewissen Zeiten, in der Saison, kann der RAM. nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Ag. und An. bestimmen, daß eine Sonderbezahlung für Mehrarbeit nicht eintritt, soweit die Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres ausgeglichen wird (vgl. § 6 a Abs. 5 der VO.). AB. zu § 9: Die Ausnahmen der §§ 1 und 2 werden durch die Höchstgrenze des § 9 nicht betroffen, auch die im § 10 bezeichneten Mehrarbeitsfälle werden durch § 9 nicht berührt [153]). Das „Gemeinwohl" verlangt dringende allgemein-wirtschaftliche Gründe; das Interesse des Unternehmers oder An. kommt nicht in Betracht (vgl. S. 46 oben).

AB. zu § 10: „Ob die Vorkehrungen zugemutet werden können" (Schlußsatz des § 10), richtet sich nach den speziellen Verhältnissen des einzelnen Betriebes. Ueber die Frage der Zumutbarkeit entscheidet der Ag. auf eigene Verantwortung. Durch zustimmenden Beschluß der Betriebsvertretung wird er der Verantwortung nicht enthoben; letzten Endes entscheidet der Strafrichter gemäß § 11 (vgl. unten § 16). Der Ag. hat ein Verzeichnis zu führen, in das die Zahl der gemäß § 10 über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigten An. . . . . und die Art der vorgenommenen Arbeiten einzutragen sind. Das Verzeichnis ist dem Aufsichtsbeamten auf Verlangen vorzulegen.

---

§ 16.

Strafbestimmungen und Gewerbeaufsicht.

Der § 11 AZNG. enthält die Strafbestimmungen für Verstöße gegen die Vorschriften dieser VO. Besonders wichtig ist die Innehaltung der in dem § 1 und § 9 festgelegten Höchstgrenze. Die Verletzung der im § 5 tariflich festgesetzten, mehr als 48-stündigen Arbeitszeit ist ebenfalls strafbar, dagegen nicht die Ueberschreitung einer tariflich festgelegten geringeren als 8-stündigen Arbeitszeit, weil im § 5 nur von einer Verlängerung der 8-stündigen Arbeitszeit die Rede ist. Weiter ist Ueberschreitung der behördlich gemäß § 6 angeordneten Arbeitszeit unter Strafe gestellt. Ebenso ist die an sich zivilrechtliche Bestimmung des § 6 a strafrechtlich geschützt, weil sie im § 11 nicht ausgenommen ist [154]). Desgleichen stehen die gemäß § 15 der VO. erlassenen AB. unter

---

[152]) Vgl. Zunft.
[153]) Vgl. dagegen RABl. 1924, S. 264; dazu Erdmann, S. 159.
[154]) Vgl. Erdmann, S. 196.

Strafschutz. Sie gehören unter den „Anordnungen" des § 11 Abs. 1. Täter kann nur der Ag. nicht der An. sein, da es sich um ein Schutzgesetz für den An. handelt, dessen Beachtung lediglich dem Ag. obliegt [155]). Kaskel hält ebenfalls nur den Ag. für strafbar bei Verstoß gegen die gesetzliche Arbeitszeit; „dagegen ist der An., der über die Dauer der Höchstarbeitszeit hinaus arbeitet, stets straflos, da die Pflicht zur Nichtbeschäftigung als Arb.-Schutzpflicht lediglich dem Ag. und nicht dem An. obliegt [156]). Der An. könnte also straffrei freiwillige Mehrarbeit leisten — der Ag. wäre strafbar und obendrein zur Sondervergütung der Mehrarbeit verpflichtet. Theoretisch ist dieser Fall sehr wohl möglich. Wird ein An. bei mehreren Ag. beschäftigt, so gilt für die Gesamtheit der beteiligten Ag. gleichfalls die Bestimmung des § 1. Es macht sich also derjenige Ag. strafbar, der unter Hinzurechnung der Beschäftigung bei den anderen Ag. die Dauer von 8 Stunden im ganzen überschreitet. Alle beteiligten Ag. sind dann strafbar, wenn sie den An. zu dem Zweck austauschen, um durch diese Regelung das AZNG. in seinen Bestimmungen zu umgehen [157]). Wenn der Ag., ohne fahrlässig zu handeln, Voraussetzungen für die Leistung von Mehrarbeit für vorliegend erachtet und daraufhin Mehrarbeit angeordnet hat, so kann er unter Berücksichtigung von § 59 Strafgesetzbuch nicht verantwortlich gemacht werden. Wenn er aber bei seiner Annahme fahrlässig handelt, so ist er gemäß § 11 AZNG. in Verbindung mit § 59 Abs. 2 StGB. strafbar [158]). Grundsätzlich kann sich der Ag. seiner strafrechtlichen Verantwortung nicht dadurch entziehen, daß er die Erfüllung der Schutzpflichten einem Dritten überträgt. Er ist allenfalls nur dann straffrei, wenn ihm bei Auswahl und Ueberwachung des Aufsichtspersonals keine Fahrlässigkeit zur Last fällt und ihm „nach den Verhältnissen" eine eigene Beaufsichtigung nicht möglich war [159]). Die Zuwiderhandlung ist mit Geldstrafe bedroht. Es handelt sich also um ein Vergehen im Sinne des § 1 Abs. 2 StGB. Anderer Ansicht ist Kaskel [160]), der die Delikte meist Uebertretungen (149—150 a. GO.), teilweise aber auch Vergehen im Sinne des § 1 Abs. 2 StGB. (GO. §§ 146—147) nennt. Generell sind es aber Vergehen, da ihre Höhe die Geldbuße von 1500 Mark übersteigt. (Vgl. dazu § 26 Abs. 3 des E.). Die Höhe der Geldstrafen ist in der VO. über Vermögensstrafen und Bußen vom 6. 2. 1924 — Abänderung des StGB. in seinen §§ 1, Abs. 2 und 3, 27—29, 70, 78 (RGBl. 1924, S. 44) — festgelegt. Sie beträgt mindestens 3000 Mark, höchstens 10000 Mark und kann, wenn die Tat auf Gewinnsucht beruht, bis auf 100 000 Mark erhöht werden. An die Stelle der uneinbringlichen Geldstrafe darf nach freiem Ermessen Gefängnis bis zu einem Jahre, Haft bis zu sechs Wochen eingesetzt werden. (§ 29 StGB.). Die Strafverfolgung

---

[155]) Vgl. Jadesohn, zu § 11; dagegen: Neitzel im RABl. 1920, S. 303; Silberschmidt in NZf. Arb. Recht, S. 201, 1920.

[156]) Vgl. Kaskel 1), S. 216; RG. vom 6. 7. 1920 und RABl. 1921, NaT. S. 303, wo diese Frage ausführlich behandelt ist.

[157]) Vgl. Erdmann, S. 40.

[158]) Vgl. Erdmann, S. 196.

[159]) Vgl. Kaskel 1), S. 265.

[160]) Vgl. Kaskel 1), S. 266.

verjährt in 3 Jahren (§ 67 Abs. 2 StGB.). Zum Rückfall, der ein Strafschärfungsgrund ist, ist nicht erforderlich, daß es sich um Wiederholung des genau gleichen Tatbestandes handelt; es ist ausreichend, daß der Täter wegen irgend eines im § 11 der VO. unter Strafe gestellten Tatbestandes, auch wegen einer fahrlässigen Tat bestraft worden ist [161]). Die Strafverfolgung ist von Amts wegen einzuleiten. Die Strafanzeige kann von jedermann erstattet werden [162]). Gemäß § 13 Schlußsatz der VO. können die für Beamte gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit auf die übrigen An. der genannten Betriebe und Verwaltungen übertragen werden. Der für alle Körperschaften des öffentlichen Rechts geltende § 14 der Ang. VO., der die für die Beamten gültigen Dienstvorschriften für die gemeinsam mit den Beamten beschäftigten Ang. mangels abweichender Vereinbarungen maßgebend macht, ist durch diesen Paragraphen noch erweitert, indem dieser Paragraph Arb. und Ang. umfaßt. Die Voraussetzung der gemeinsamen Beschäftigung mit Beamten ist nicht mehr vorgeschrieben. (AB. zu § 13).

Der § 14 AZNG. hebt verschiedene Ziffern bezw. Paragraphen der 2 VO.en. von 1918/1919 auf, die durch neue Paragraphen des AZNG. ersetzt sind: Von der Arb. VO. ist Ziff. II durch § 1, Ziff. VI, durch § 10, Ziff. VII, Abs. 1 und 2, durch § 6, Ziff. X, durch § 10 AZNG. überflüssig geworden; Ziff. VII Abs. 3 ist nicht aufgehoben worden; die Ziff. VII Abs. 3 entspricht dem ebenfalls noch in Kraft gebliebenen § 10 ANG. VO. Aber diese beiden Bestimmungen sind nicht mehr auf Arbeitszeitverlängerungen anwendbar, sodaß vom 1. 5. 1927 ab dem Tage des Inkrafttretens des AZNG., — Verlängerungen der Arbeitszeit behördlich nur gemäß den §§ 6 und 9 AZNG. erfolgen können [163]). „Mit dem Inkrafttreten dieser Gesetzesänderungen verlieren daher auch die auf Grund jener Bestimmungen bereits erteilten Genehmigungen zu Arbeitszeitverlängerungen ihre Gültigkeit," AB. zu § 14. Die weiteren AB. zu § 14 beziehen sich „insbesondere auf die Bestimmungen über die Abkürzung der in der GO. für Arbeiterinnen und jugendliche Arb..... vorgeschriebenen Pausen ..." und brauchen hier, wo es sich um das Handelsgewerbe handelt, nicht besprochen zu werden. Von der Ang. VO. ist § 1 durch § 1 AZNG., § 4 durch § 10, § 5 durch § 3, § 6 durch § 6, § 7 durch § 5, § 18 durch § 11 AZNG. ersetzt. — Der übrige Teil der Ang. VO. (§§ 2, 3, 8, 9, 10 — letzterer mit der oben genannten Einschränkung, — § 11, § 12 mit Abänderungen gemäß § 14 Abs. 3 AZNG., die §§ 13, 14, 15, 16, 17, 19, und 20) ist, ebenso wie der übriggebliebene Teil der Arb. AO. (Ziff. I, III, IV, V, VII Abs. 3 mit oben genannter Einschränkung, VIII, IX, XII) durch § 1 AZNG. wieder in Kraft gesetzt [164]). Die bisher erwähnten AB. hat der RAM. auf Grund des § 15 AZNG. nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Ag. und An. erlassen. Die bisher erschienenen AB.

---

[161]) Vgl. Erdmann, S. 206.
[162]) Vgl. Günther-Schneider, S. 163.
[163]) Vgl. Erdmann, S. 207 ff.
[164]) Vgl. Erdmann, S. 211 ff. und Günther-Schneider, S. 164 ff.

bleiben in Kraft, sie sind aber in ihren für diese Abhandlung wesentlichen Punkten durch die AB. vom 7. 4. 1924 mit Ergänzung vom 29. 4. 1927 überholt und verändert. Die danach erfolgten AB. sind speziell für industrielle Gewerbebetriebe erlassen worden.

Begrifflich umfaßt die Arbeitsaufsicht die Gesamtheit der Maßnahmen, die durch besondere Organe der Staats- oder Selbstverwaltung vorgenommen werden, um die Durchführung der An.-Schutzpflichten zu beaufsichtigen und zu überwachen. Für das Handelsgewerbe kommt nur die staatliche Ueberwachung in Frage, da der berufsgenossenschaftliche Arbeiterschutz nur auf Betriebsschutz beschränkt ist[165]). Die ersten Fabrikinspektoren wurden nach englischem Vorbild 1853 eingesetzt; staatliche Beamte hatten nunmehr den Jugendschutz zu überwachen. 1878 wurde die Fabrikinspektion für das ganze Reich obligatorisch. Die Aufsicht über die Ausführung der Arbeitszeitbestimmungen ist von den Landeszentralbehörden ausschließlich oder neben den ordentlichen Polizeibehörden, den Gewerbeaufsichtsbeamten oder besonderen Beamten zu übertragen[166]). Die Aufsichtsbeamten sind befugt, mit Arb.- oder Ang.-Rat gegebenenfalls dem Betriebsobmann bezw. dem Betriebsrat im Beisein des Arbeitgebers oder mit beiden Teilen allein zu verhandeln und zu diesem Zwecke die Angestelltenausschüsse einzuberufen. Den Aufsichtsbeamten stehen bei Ausübung dieser Aufsicht alle amtlichen Befugnisse der Ortspolizeibehörden zu, insbesondere das Recht zur jederzeitigen Besichtigung der Betriebe und Büros. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, den genannten Behörden diejenigen statistischen Mitteilungen über die Verhältnisse ihrer Angestellten zu machen, welche vom RAM. oder von den Landeszentralbehörden unter Festsetzung der dabei zu beobachtenden Fristen und Formen vorgeschrieben werden[167]). Die Gewerbeaufsichtsbehörden sind grundsätzlich keine Polizeibehörden, sondern sie sollen eine kontrollierende, beratende und vermittelnde Tätigkeit entfalten. (Vgl. § 66 Nr. 8 und 78 Nr. 6 BRG.). Ergeben sich Mängel und Verstöße gegen die Arbeitszeitschutzvorschriften, so haben sie durch Belehrung über die gesetzlichen Bestimmungen auf Abstellung hinzuwirken. Schließlich haben sie im Bedarfsfalle das Recht, selbständig Verfügungen zur Beschränkung der übermäßigen Arbeitszeit zu erlassen und erforderlichenfalls die Bestrafung herbeizuführen. Die Gewerbeaufsichtsbeamten (Gewerberäte, Gewerbeassesoren) haben für das Handelsgewerbe nur den Arbeitszeitschutz zu überwachen, während gemäß § 139 g und h GO. die Polizeibehörde den besondereren Betriebsschutz im Handelsgewerbe inne hat.

Die Aufsichtszuständigkeit ist landesrechtlich geregelt. Als „Richtlinie" für die Arbeit der Aufsichtsbeamten ist die Regierungsbegründung zu dem AZNG. anzusehen. Danach bezweckt das AZNG. unter entsprechender Berücksichtigung der politischen Belange wesentliche Hemmungen für die freie und kraftvolle Betätigung des Arbeitswillens zu beseitigen, mit dem

---

[165]) Vgl. Kaskel 1), S. 198 ff.
[166]) § 139 b GO.; Ziff. 9 der VO. v. 23. 12. 1918 und § 16 Ang. VO.
[167]) Vgl. § 16, 17 Ang. VO. und Ziff. 9 der Arb. AO.

Ziele einer Förderung und Verbilligung der Gütererzeugung, und demzufolge freie Bahn zu schaffen für Ausnahmen vom strengen Achtstundentag, in erster Linie durch tarifliche Abrede, in zweiter Reihe durch behördliche Genehmigung. Daraus geht unzweifelhaft hervor, daß aus dem Begriff „regelmäßige Arbeitszeit" in § 1 nicht, wie in dem Kommentar des allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes zum AZNG. in Anm. 2 zu § 1, zu folgern ist, für die regelmäßige tägliche Arbeitszeit generell das Verbot der Ueberschreitung des Achtstundentages gelte und die Ueberschreitung hiernach nur für Ausnahmefälle nach der VO. statthaft sei. Eine derartige Auslegung steht im Gegensatz zu dem oben angegebenen Grundgedanken des AZNG. Die auf Grund des AZNG. zulässige Regelung der Arbeitszeit durch Tarifvertrag ist nach allgemeiner Ansicht die beste Maßnahme, um beiden Seiten des Vertrages gerecht zu werden. Der Tarifvertrag, der auf Vereinbarung der Ag.- und An.-Organisationen beruht, kann sich leichter und schneller den besonderen Verhältnissen der verschiedenen Gegenden, Wirtschaftszweige und Konjunkturen anpassen [168]). Der starre Achtstundentag wird in kaum einem Betriebe durchgeführt; als hygienischer Maximalarbeitstag ist seine Existenzberechtigung jedoch anerkannt [169]).

Die Gewerbeaufsichtsbeamten haben vor allem mit dem nötigen „Takt" vorzugehen.

§ 17.

Die Arbeitsbereitschaft im Handelsgewerbe.

Die Bestimmung des § 2 AZNG. enthält den Begriff „Arbeitsbereitschaft", — jedoch nicht definiert. Sie geht von der Erwägung aus, daß es unmöglich ist, die gleiche Arbeitszeit auf einen An. anzuwenden, der ununterbrochene positive Arbeit verrichten muß, wie auf den An. dessen Arbeitsleistung lediglich gänzlich oder teilweise im bloßen Bereitschaftsdienst besteht. Die bisherige Regelung der VOen. von 1918/19, die uneingeschränkt auch für diese Fälle den Grundsatz des Achtstundentages durchführten, hat gerade hier zu Unmöglichkeiten geführt, die weder wirtschaftlich vertretbar sind, noch sozial der Berechtigung entsprechen. Der Begriff Arbeitsbereitschaft ist in der Praxis nicht unbestritten.

Wegen des schwebenden Streites über die Annahme von Arbeitsbereitschaft für das Verkaufspersonal und der überhaupt großen Bedeutung für das gesamte Handelsgewerbe erschien ein Uebergehen dieser Frage unmöglich. Der E. führt eine Reihe von Fällen auf und läßt eine Regelung nur durch Tarifvertrag — wie sie heute noch möglich ist, — nicht zu. Da bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft eine von § 1 Satz 2 und 3 AZNG. abweichende Regelung getroffen werden kann — d. h. die 8-stündige Arbeitszeit darf überschritten werden, — will der Ag. für manchen Gewerbezweig die Anerkennung von A.-Bereitschaft erreichen,

[168]) Vgl. Potthoff im Hdwb. der Aw. „Arbeitsrecht"; Kaskel 1), S. 257 ff.
[169]) Vgl. die Statistik von Lipmann.

der An. dagegen möchte sie ganz ablehnen. Nach den AB. zu § 2 ist eine Obergrenze für eine Ausdehnung der Beschäftigungsdauer vorbehaltlich der bereits zum § 1 Satz 3 bezeichneten Beschränkungen nicht vorgeschrieben.

Arbeitsbereitschaft steht im Gegensatz zum Begriff der Pause. Die Pause gewährleistet dem An. während ihrer Dauer Befreiung von jeglicher Arbeitsverpflichtung. A.-Bereitschaft hält den An. stets nahe der Arbeitsstelle unter der ausdrücklichen Verpflichtung, in jedem Zeitpunkt zu positiver Arbeitsleistung bereit zu sein. Kaskel bezeichnet sie als Zwischenzustand zwischen Tätigkeit und Ruhe, als wache Achtsamkeit im Zustande der Entspannung [170]). Das Landgericht Dortmund sagt in seiner Entscheidung vom 4. 2. 1926: Unter Arbeitsbereitschaft verstehe man, daß der An. von jeder Arbeit entbunden sein müsse, insbesondere von jeder besonderen Kontrolltätigkeit, dagegen nicht von der allgemeinen Beobachtung und Aufmerksamkeit. A.-Bereitschaft sei als wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung zu betrachten.

Der § 13 des E. betr. die A.-Bereitschaft hat manche Wandlung durchgemacht. Die Ag. betonten stets wegen der weitgehenden Verschiedenheit der Verhältnisse der einzelnen Gewerbe und innerhalb derselben und demgemäß wegen der Schwierigkeit einer allgemeinen Anwendung solle der Begriff A.-Bereitschaft zweckmäßig theoretisch nicht festgelegt werden. Nach den Besprechungen im RWR. ist der erste Abschnitt des § 13 des E. auf Antrag der Ag. durch § 2 des AZNG. ersetzt und nach der letzten Lesung im Reichsrat hat er schließlich beinahe seine alte Fassung wieder erhalten, die für die Ang. günstiger erscheint.

Im Rahmen des Handelsgewerbes kommt A.-Bereitschaft höchstens für die Nebenbeschäftigungen (Pförtner, Ausläufer, Kutscher usw.) in Frage. Das ist fast unbestritten. Mit der Durchführung des E. will man nun versuchen, unter seinen § 13 Abs. 4 einen großen Zweig des Handelsgewerbes das gesamte Verkaufspersonal, zu stellen [171]). Die Voraussetzung für die Annahme des § 2 AZNG. ist, daß die A.-Bereitschaft „regelmäßig und im erheblichen Umfange" vorhanden ist. Eine rechtliche Definition gibt es für den Begriff nicht. Die Entscheidung, ob in dem jeweiligen Betriebe Arb.-Bereitschaft vorliegen kann oder nicht, ist durch den Tarifvertrag — andernfalls durch den RAM. zu fällen. Ob in den Geschäftslokalen Arb.-Bereitschaft regelmäßig und in erheblichem Umfange grundsätzlich überhaupt vorliegen kann, wie es § 2 verlangt, ist kaum anzunehmen, wenige Ausnahmen ausgeschlossen. Es muß den Tarifparteien vorbehalten bleiben, den Begriff der Arb.-Bereitschaft zu bestimmen. Bei der Entscheidung darüber, in welchem Maße die Arb.-Bereitschaft in die regelmäßige Arbeitszeit einzurechnen ist, darf nicht übersehen werden, daß die Festsetzung des 8-stündigen Arbeitstages nicht nur den Zweck hat, die

---

[170]) Vgl. Kaskel 3).

[171]) Vgl., um die Ansicht der beiden Vertragsparteien der An. und Ag. kennen zu lernen, die „Denkschrift des Einzelhandels" über diese Frage, desgl. die „Denkschrift des Verbandes der weiblichen Handels- und Büroangestellten".

physischen Kräfte des An. vor übermäßiger Anspannung zu schützen und ihn selbst vor Gesundheitsbeschädigung zu bewahren, sondern die gesetzliche Beschränkung der täglichen Arbeitsdauer verfolgt daneben noch den großen kulturellen Zweck, dem An. eine angemessene Freizeit zu gewähren. Die Zeit der Arb.-Bereitschaft, in der der An. dem Ag. zur Verfügung stehen soll, ist natürlich keine Freizeit für ihn [172]). Bei den stark gegensätzlichen Ansichten der Vertragsparteien wird kaum jemals eine Verständigung durch Tarifvertrag zustande kommen. Im allgemeinen wird der RAM. die Entscheidung treffen müssen. Sein Eingriff ist aber erst dann möglich, wenn tarifliche Regelung nicht vorhanden ist oder mangels Einigung der Parteien nicht erfolgte. Es brauchen aber nicht erst die Möglichkeiten der Schlichtungs-VO. zur tariflichen Regelung angewendet zu werden, ehe der RAM. eingreifen kann; davon ist im Gesetz nichts gesagt [173]). In Zukunft wird, wie schon oben angedeutet, Arb.-Bereitschaft nur durch ministeriellen Erlaß verfügt werden. Die heute noch notwendige „Anhörung der beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Ag. und An." wird in Zukunft bestehen bleiben.

Derselbe Grundsatz, der fast überall im Arb.-Recht anwendbar ist, ähnlich wie im HGB., die Gesetzesbestimmungen müssen frei, flüssig, dem veränderlichen Wirtschaftsleben entsprechend gehalten werden, wird auch hier immer wieder von Ag.-Seite in die Wagschale geworfen. Dieses Argument ist ebenso zu berücksichtigen, wie die soziale Lage der An.-Seite [174]). Zweifellos kann in manchen Gegenden und Verkaufsräumen für die Verkäufer der Zustand der Arb.-Bereitschaft angenommen werden, — da sollte dann, ähnlich wie beim Ladenschluß gemäß dem heute noch geltenden § 10 der Ang. VO. den obersten Landesbehörden eine Ausnahmeregelung zuerkannt werden. Ganz allgemein die Tätigkeit des Verkaufspersonals als Arb.-Bereitschaft zu bezeichnen, ist unbedingt ebenso abwegig wie das Gegenteil und auch teilweise von Ag.-Seite anerkannt [175]). Die Tätigkeit besteht schließlich nicht nur im Verkaufen, Ware zeigen, Geben und Geldnehmen, bezw. Kassenzettel schreiben, — dann könnten Automaten aufgestellt werden. Kaskel führt aus, Arb.-Bereitschaft umfasse neben der körperlichen Arb.-Bereitschaft, d. h. der physischen Anwesenheit, auch die geistige Arb.-Bereitschaft, eine gewisse Achtsamkeit bezw. Wachsamkeit; eine geistige Tätigkeit erfordert Anspannung der Nerven; Arb.-Bereitschaft findet in äußerer und innerer Entspannung statt, die aber eine jederzeitige Verfügbarkeit der Arbeitskraft ermöglicht. Die Arb.-Bereitschaft habe nur dann Sinn, wenn während ihrer Dauer mindestens gelegentlich mit zugegriffen werden müsse. Andernfalls bedeute der Zustand der Arb.-Bereitschaft sachlich nichts anderes als eine Arbeitspause. Eine Arb.-Bereitschaft, die dem An. ein Recht auf völliges Nichtstun gäbe, würde dem Ag. nicht das Mindeste nützen, ja, sie enthielte im

---

[172]) Vgl. Leipart-Nörpel, S. 17.
[173]) Vgl. Erdmann, S. 54.
[174]) Vgl. Schwarz.
[175]) Vgl. Protokolle zu diesem Abschnitt; und Anm. 171.

Grunde einen glatten Widerspruch in sich[176]). Bei allen Verkaufsbetrieben sind diese Argumente für Annahme von Arb.-Bereitschaft nicht stichhaltig und einleuchtend. Es ist schlechterdings unmöglich, hier feste Grenzen zu ziehen[177]).

Schluß.

Abschließend kommt man zu dem Ergebnis, daß eine schematische Durchführung des 8-stündigen Arbeitstages unmöglich ist und vom Gesetzgeber weder erstrebt wurde, noch heute erstrebt wird. (Vgl. die ABegr. zum E.). Die vielen Arbeitszeitbestimmungen werden neben grundsätzlichem Festhalten am Achtstundentag den Wünschen der Ag. und An., die im Interesse von Staat und Wirtschaft liegen, gerecht. Die Erweiterung und Ausdehnung des Arbeitszeitschutzes ist abhängig von der Durchführung des Arbeitsvertragsgesetzes, das seit langem im EV. vorliegt (vgl. oben § 7, II). Das Arbeitsschutzgesetz fußt offenbar auf dem dem BGB. ähnlichen, schuldrechtlichen Vertragsverhältnis. Der E. scheint früher seine Verabschiedung zu finden als der EV., was eine, infolge des über das Arbeitsverhältnis herrschenden Streites mangelnde Entschluß-Kraft und Fähigkeit in den Ausschüssen vermuten läßt. Der Grundgedanke bei Aufstellung des E. ist: „.....den Bedürfnissen des deutschen Wirtschaftslebens Rechnung zu tragen, aber diese mit den schon bisher weitgehend verwirklichten Anforderungen der Sozialpolitik in Einklang zu bringen; hierbei sei die Möglichkeit einer Ratifizierung des Wash. Uebk. im Auge behalten und auch berücksichtigt worden. Deutschland könne aber nur im Einvernehmen mit den anderen europäischen Staaten ratifizieren[178]). Der Zeitpunkt dazu kann bei der Haltung Englands noch gar nicht abgesehen werden, trotzdem die neue Reichsregierung die Ratifizierung als Hauptpunkt in ihr Programm aufgenommen hat[179]).

Wie kommt eine internationale Ratifikation zustande und wie ist die augenblickliche internationale Regelung der Arbeitszeit für die Ang? Im Teil VIII des Vertrages von Versailles wurde die Internationale Organisation der Arbeit geschaffen, deren Mitglied Deutschland im Jahre 1919 geworden ist. Es besteht eine Jahresversammlung, die Internationale Arbeitskonferenz und als dauernde Einrichtung das Internationale Arbeitsamt. Die Arbeitskonferenz ist die eigentliche beschließende Körperschaft der Organisation. Jeder Mitgliedsstaat entsendet je einen Ag.- und einen An.-Vertreter, die aus den maßgeblichsten Berufsvereinigungen hervor-

---

[176]) Vgl. Kaskel 3) und 2).
[177]) Vgl. Mansfeld und NZfA. 1927, S. 57, Entsch. des Kaufm. Ger. Dortmund.
[178]) Vgl. die ABegr. und Nelken.
[179]) Vgl. das oben im § 10 wiedergegebene Schreiben der Ag. und An.-Verbände; und die Feststellungen Prof. Erdmanns im Sozialpolitischen Ausschuß des RWR., Protokolle Bd. 1, S. 27, und Deutsche Bergwerksztg. v. 30. 5. 1928, S. 5 u. v. 28. 6. 1928, S. 6.

gehen sollen. Jeder international zu regelnde, sozial-politische Gegenstand muß zwei aufeinanderfolgende Konferenzen durchlaufen. Die 1. Lesung legt dem Mitgliedstaat lediglich die Verpflichtung zur Vorlage an zuständiger Stelle, d. h. beim Parlament, und die Anregung des Antrags-Gegenstandes zur Durchführung auf. Die 2. Lesung verwirklicht mit zwei Drittel Mehrheit die Uebereinkommen in der internationalen Gesetzgebung.

Bei den bisher verwirklichten internationalen Uebereinkommen sind bezüglich der Arbeitszeitregelung die Ang. wenig berücksichtigt, das Wash. Uebk. bezieht sich nur auf die Arbeit in gewerblichen Betrieben. Die Tagung der internationalen Ang.-Vertreter vom Jahre 1926 in Montreux hat Forderungen, auch besonders bezüglich des Arbeitszeitschutzes gestellt, die bisher nicht international verwirklicht wurden. Für die Konferenz in Genf im Jahre 1929 ist als erster Programmpunkt die „Arbeitszeit der Ang." vorgesehen. Jedoch steht noch nicht fest, um welche Ang.-Gruppen es sich im besonderen handeln soll.

Literaturverzeichnis.

Der bewegliche Achtstundentag: Gewerkschaftszeitung 1926, S. 713.

Albert: Was die Arbeiter über das Wash. Uebk. und über den Achtstundentag nicht erfahren. Berlin 1925.

Anschütz: Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919. Berlin 1926.

Arndt: Der Schutz der nationalen Arbeit, Jena 1925.

Arbeiterschutzbüchlein der Reichsarbeitsverwaltung, Berlin 1926.

Arbeitsleistung oder Arbeitsbereitschaft der Verkaufskräfte, Denkschrift des Verbandes der Handels- und Büroangestellten, Berlin 1928.

Die Arbeitszeitfrage in Deutschland, Denkschrift, verfaßt von der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 2. Auflage, Berlin 1924.

Die wissenschaftliche Erforschung des Arbeitszeitproblems soziale Praxis 1925 S. 1035.

Berichte des sozialpolitischen Ausschusses in RWR. zu dem E., Drucksachen Nr. 355 A—D.

Bibliographie der Sozial-Wissenschaften, Berlin 1927/28.

Boesche: Der Werktags-Ladenschluß im Handel, Arbeitsrecht 1925 S. 462.

Bott: Handwörterbuch des Kaufmanns, Hamburg 1925/27.

Bühler: Arbeitsrecht, Berlin 1926.

Brentano: Rede über den Achtstundentag, RABl. Na. T. 1924 Nr. 22 S. 520.

Dehms: Die Arbeitszeit nach deutschem Recht, Berlin 1927.

Denkschrift der Hauptgemeinschaft des deutschen Einzelhandels über die Arbeitsbereitschaft der Verkaufskräfte, Berlin 1928.

Diehl: Arbeitsintensität und Achtstundentag, Jena 1923.

Ehrenberg: Handwörterbuch des gesamten Handelsrechts, Leipzig 1918.

Emden: Der natürliche Achtstundentag, eine Rechenaufgabe, Hamburg 1919.

Enneccerus, Kipp und Wolf: Lehrbuch des BGB., Recht der Schuldverhältnisse, Marburg 1927.

Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes mit amtlicher Begründung, 37. Sonderheft zum RABl. 1927, 44. Sonderheft zum RABl. 1928 in der vom Reichsrat abgeänderten Fassung.

Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes, RABl. 1923 S. 498 ff.

Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes mit amtlicher Begründung, RABl. 1921 S. 491 ff.

Ertel: in „Neue Arbeitsrechtskartei" 1928.

Erdmann: Die Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923, 4. Aufl., Berlin 1928.
Friedrich: Zur Methodologie des Arbeitszeitproblems, Jena 1926.
Gerig: Die Arbeitszeitfrage, Politisches Jahrbuch 1927/28 S. 415.
Gierke, v.: Das Wesen der menschlichen Verbände, Rektoratsantrittsrede in Leipzig 1902.
Gierke, v.: Wurzel des Dienstvertrages, Festschrift für Brunner, Berlin 1914.
Gierke, v.: Deutsches Privatrecht III § 199, Berlin 1917.
Gottschalk: Die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten, in Juristische Wochenschrift 1919 S. 353.
Günther-Schneider: Arbeitszeitschutz. Das AZNG. und die übrige arbeitszeitrechtliche Gesetzgebung des Reiches seit dem 9. Nov. 1918, Berlin 1927.
Haffner: Die Unmöglichkeit einer regelmäßigen Arbeitszeit im Bankgewerbe, Bank-Archiv 1925, S. 347.
Handwörterbuch der Rechtswissenschaft, Bd. 1, Berlin 1926/27.
Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft, 6 Lieferungen, Halle 1927/28.
Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Jena 1923/28.
Heimann: Zur Problematik der Arbeitszeitfrage. Schmoller's Jahrbücher 1926, S. 247.
Hertz-Seidel: Arbeitslohn und Arbeitsleistung, Berlin 1923.
Heyde: Abriß der Sozialpolitik, Leipzig 1922.
Hoeniger: Arbeitsrecht, die reichsrechtlichen Vorschriften über das Arbeitsverhältnis, Mannheim 1927.
Hoeniger — Schultz — Wehrle: Jahrbücher des Arbeitsrechts I—V.
Horbat: Die neuen Arbeitszeitbestimmungen für Angestellte, Berlin 1927.
Hörbrand, Maria: Die Sonntagsruhe im Handelsgewerbe, Berlin 1926.
Hueck: Normenverträge. Jherings Jahrbücher für die Dogmatik des bürgerlichen Rechts, II. Folge, 37. Bd., Jena 1923.
Hueck — Niperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Bd., 2 Lieferungen, Mannheim 1927/28.
Hue de Grais: Handbuch der Verfassung und Verwaltung, Berlin 1926.
Huth: in neue Arbeitsrechts-Kartei 1927.
Zur internationalen Regelung der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber 1928 Nr. 4.
Jacobi: Einführung in das Gewerbe- und Arbeitsrecht, Leipzig 1924.
Jacobi: Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927.
Jadesohn: Kommentar zur Arbeitszeitverordnung. Neue Arbeitsrecht-Kartei 1928, Dortmund.
Jäkel: Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit, Berlin 1926.
Jahrbuch des deutschen Rechtes begr. von Dr. Hugo Neumann, Berlin 1928.
Jahrbuch für Soziologie, 3. Bd., Karlsruhe 1927.

Kallee — Gros: Taschenbuch des Arbeitsrechts, Stuttgart 1928.
Kaskel: 1) Arbeitsrecht. Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft, Berlin 1928.
Kaskel: 2) Gutachten über Arbeitsbereitschaft. Arbeitsrechtliche Beilage d. Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände Nr. 11 Jahrg. 1927, S. 90.
Kaskel: 3) In „Schlichtungswesen" 1926, S. 75.
Kaskel: 4) Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes. Festschrift f. Brunner, Berlin 1914.
Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Stuttgart 1927/28.
Klönne: Das Problem der Arbeitszeit. Vortrag in Münster 1925.
Klehmet: In Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1925, S. 257.
Knözinger: Die Möglichkeiten staatlicher Regelung der Arbeitszeit. Annalen des Deutschen Reichs für Gesetzgebung, Verwaltung .. Berlin 1926.
Kreller: Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes, Archiv f. zivilistische Praxis, 1924, Bd. 2 und ff.
Landmann — Rohmer: Kommentar zur Gewerbeordnung, München 1925/28.
Leipart — Noerpel: Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit, Berlin 1928.
Lindrath: Das Arbeitsrecht des kaufmännischen Angestellten, Halberstadt 1926.
Lipmann: Das Arbeitszeitproblem. Institut für angewandte Psychologie, Berlin 1924.
Lotmar: Der Arbeitsvertrag, 2 Bände, Berlin 1902/08.
Mansfeld: Arbeitsbereitschaft. Neue Zeitschrift f. Arbeitsrecht, 1926 S. 603.
Matthaei: Grundriß des Arbeitsrechts, Mannheim 1923.
Meissinger: Das gesamte deutsche Arbeitszeitrecht nach dem AZNG. Teil I und II Nr. 6 des „Arbeitsrecht", Stuttgart 1927.
Memorandum des Reparationsagenten mit deutscher Antwort, Berlin 1927.
Molitor: Wesen des Arbeitsvertrages, Leipzig 1925.
Neue Arbeitsrechtkartei, Dortmund 1927/28.
Nelken: Der Entwurf eines Arbeiterschutzgesetzes. Annalen des Deutschen Reichs für Gesetzgebung, Verwaltung ..... Berlin 1926.
Oertmann: Deutsches Arbeitsrecht, Berlin 1923.
Pick und Weigert: Die Praxis des Arbeitsrechts, Berlin 1928.
Potthoff: 1) Die Einwirkung der Reichsverfassung auf das Arbeitsrecht, Leipzig 1925.
Potthoff: 2) Wesen und Ziele des Arbeitsrechts, Berlin 1922.
Potthoff: 3) Denkschrift zum Entwurf eines allgemeinen A.-Vertragsgesetzes, 28. Sonderheft z. RABl. 2. Stück, 1923.
Potthoff: 4) Das Ende der privatrechtlichen Wirkung der Arbeitszeitregelung. Arbeitsrecht, 1928, Heft 3.

Potthoff: 5) Der Mitarbeitsvertrag. Neue Zeitschrift f. Arbeitsrecht. 1928, Heft 3.
Potthoff: 6) Grundsätzliches zur Arbeitszeitregelung. Die Angestelltenkammer Bremen, Jahrg. 2, S. 1828.
Rademacher: Die neue Regelung der Arbeitszeit. Deutsche Wirtschaftszeitung. 1927 vom 14. 4., S. 339.
Richter: 1) Arbeitsrecht als Rechtsbegriff, eine systematologische Studie, Leipzig 1923.
Richter: 2) Arbeitsrecht in Stichworten. Wirtschaftstaschenbuch für wissenschaftliche Assistenten, Leipzig 1925.
Rodbertus: Der Normalarbeitstag. Gesammelte kleine Schriften, Berlin 1899.
Rohde: Die Arbeitszeitverordnung in der Fassung des AZNG. v. 14. 4. 27. Berlin 1927.
Rohmer: Die Verordnung über die Arbeitszeit in der Fassung des AZNG. v. 14. 4. 1927. München 1927.
Rosenstock: Die philosophischen Grundlagen des Arbeitsrechts. Jur. Wochenschrift 1922, S. 660.
Rost: Der 8-stündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896.
Schiff: Der Arbeiterschutz der Welt, Tübingen 1920.
Schippel: Dawes-Gutachten und Arbeitszeitgesetzgebung. Sozialistische Monatshefte 1924, S. 417.
Schwarz: Probleme der Arbeitszeitpolitik. Deutsche Arbeit 1927 Nr. 6.
Socius: Arbeiterschaft und Erfüllungspolitik. Betrachtungen eines alten Gewerkschaftlers über die Folgen des Dawes-Gutachtens, insbes. für die Arbeitszeit in Deutschland, Berlin 1925.
Sombart: Die gewerblichen Arbeiterfragen, Berlin 1913. (Göschen).
Staub Kommentar zum Handelsgesetzbuch, Berlin 1926.
Stenographische Berichte des Arbeitsausschusses für das Arbeitsschutzgesetz im vorl. Reichswirtschaftsrat 1927/28.
Syrup: 1) Die Regelung der Arbeitszeit nach dem Gesetz vom 14. 4. 1927. Berlin 1927.
Syrup: 2) Die Regelung der Arbeitszeit kaufmännischer, technischer und Büroangestellter, Berlin 1919.
Titze: Das Recht des kaufmännischen Personals, Leipzig 1918.
Tönnies: Die Entwicklung der sozialen Frage bis zum Weltkriege. Berlin 1926. (Göschen).
Vereinbarung der Arbeitgeberverbände mit den Spitzenorganisationen der Arbeitnehmerverbände, vom 15. 9. 1918. Deutscher Reichsanzeiger 1918 Nr. 273 u. RABl. 1918, S. 874.
Wehrle: Der Waren-Charakter der Arbeit und das heutige Recht. Mannheim 1925.
Wunderlich, Frieda: Die Arbeitszeitbestimmungen im Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes. Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik 1927, S. 375.
Zunft: Die bindende Regelung des Schlichters auf Grund des § 6a Abs. 3 des AZNG. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1928, Heft 5.

Zeitschriften und Zeitungen.

Der Arbeitgeber. Zeitschrift der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin.

Arbeitsrecht. Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten. Hrsg. Dr. Potthoff, Stuttgart.

Die Arbeit. Zeitschrift für Gewerkschaftspolitik und Wirtschaftskunde. Hrsg. Th. Leipart, Berlin.

Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik. Hrsgg. v. Emil Lederer, Tübingen.

Die deutsche Arbeitgeberzeitung, Zentralblatt der deutschen Arbeitgeber. Berlin.

Deutsche Arbeit. Monatsschrift für die Bestrebungen der christlich-nationalen Arbeiterschaft. Hrsg. Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften, Berlin-Wilmersdorf.

Deutsche Bankbeamtenzeitung. Hrsg. Deutscher Bankbeamten-Verein, Berlin.

Deutsche Bergwerkszeitung, Düsseldorf.

Gewerkschafts-Zeitung. Organ des allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin.

Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht. Hrsg. Deutschnationaler Handlungsgehilfen-Verband, Hamburg.

Materialblätter für Wirtschafts- und Sozialpolitik. Hrsg. Gewerkschaftsbund der Angestellten, Berlin-Zehlendorf.

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Mannheim.

Rechtsblätter des G. D. A. Hrsg. Gewerkschaftsbund der Angestellten, Berlin.

Reichsarbeitsblatt, Amtsblatt des RAM..... Berlin.

Sozialistische Monatshefte, Berlin.

Soziale Praxis. Zentralblatt für Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege. Hrsg. Dr. Heyde, Jena.

Lebenslauf.

Als Obersekundaner des Realgymnasiums verließ ich die Schule und verbrachte das 18. Lebensjahr im Kriegshilfsdienst auf einem Gute.

Ab Juni 1919 war ich als Lehrling und Beamter 5 Jahre an Privatbanken in meiner Heimat Bielefeld und in Hamburg tätig. Während der Banklehrzeit legte ich als Extraner das Maturum ab. An den Universitäten Breslau, Münster und Erlangen studierte ich Rechts- und Staatswissenschaft und bestand das juristische Doktorexamen „cum laude."

Otto Bloemker.